ANTROPOLOGIA APLICADA

George M. Foster

BREVIARIOS

cfe Fondo de Cultura Económica

BREVIARIOS

del

FONDO DE CULTURA ECONÓMICA

252

ANTROPOLOGÍA APLICADA

GEORGE M. FOSTER

ANTROPOLOGÍA APLICADA

FONDO DE CULTURA ECONÓMICA
MÉXICO

Primera edición en inglés, 1969
Primera edición en español, 1974

Traducción de
ANA ZAGURY

Título original:
Applied Anthropology
© 1969 Little, Brown and Company,
Boston

D. R. © 1974 FONDO DE CULTURA ECONÓMICA
Av. de la Universidad, 975; México 12, D. F.

Impreso en México

PREFACIO

Cuando los antropólogos emplean sus conceptos teóricos, conocimientos fácticos y metodología de investigación en programas destinados a resolver problemas sociales, económicos y tecnológicos contemporáneos, están ocupándose de antropología aplicada. Ésta es una subdisciplina especializada dentro del amplio campo de la antropología, en el cual los intereses tradicionales han sido teóricos más que prácticos y en el que se dedica mucho tiempo y esfuerzo a la enseñanza universitaria y a la investigación de base académica. Los problemas prácticos a los que han dedicado su atención los antropólogos han variado con los años. Durante la primera parte de este siglo la administración de los pueblos dependientes era el principal interés de la antropología aplicada. Al finalizar el sistema colonial, después de la segunda Guerra Mundial, el interés de la antropología aplicada se ha transferido a los problemas sociales y culturales que van aparejados con el cambio tecnológico y la modernización, tanto en los países industrializados como en los que están en vías de desarrollo. Hoy día los antropólogos aplicados se interesan principalmente por los procesos de cambio social y cultural, en especial en cuanto se refieren a las mejoras planificadas en campos tales como agricultura, servicios médicos y de salud, sistemas educativos, programas de asistencia social, desarrollo comunitario y otros similares.

Los autores de libros sobre antropología apli-

cada han enfocado este tema desde diversos puntos de vista. Algunos han descrito y analizado casos de cambio técnico y social en los que han participado los antropólogos como especialistas en relaciones humanas. Este enfoque se ha usado con éxito en cantidad de libros que utilizan la técnica del estudio de casos, entre los cuales se cuentan los de Spicer, *Human Problems in Technological Change* (1952); Paul, *Health, Culture and Community* (1955), y Barnett, *Anthropology in Administration* (1956). Otros se han concentrado en el cambio social y económico, tal como han sido estudiados por los antropólogos que se dedican a problemas de desarrollo y modernización. Este punto de vista se encuentra bien documentado en volúmenes tales como Erasmus, *Man Takes Control* (1961); Foster, *Traditional Cultures and the Impact of Technological Change* (1962); Goodenough, *Cooperation in Change* (1963), y Arensberg y Niehoff, *Technical Cooperation and Cultural Reality* (1963). Y otros autores como Spindler, *Education and Culture* (1963); Batten, *The Human Factor in Community Work* (1965), y Read, *Culture, Health and Disease* (1966) han ejemplificado problemas y métodos al centrarse en campos específicos.

En este libro enfoco el tema desde un punto de vista hasta ahora poco tratado en antropología: el de la relación básica entre la ciencia teórica y la aplicada. Dentro de este contexto, se considera la antropología como un caso especial de una clase general de fenómenos. Parto de la base de que la antropología aplicada se ocupa en gran medida

del cambio social y cultural que se presenta en el desarrollo y modernización del mundo contemporáneo. El capítulo I incluye ejemplos de algunos de estos problemas de cambio de que se ocupa la investigación aplicada, así como varios resúmenes de estudios de casos en que los antropólogos desempeñan papeles importantes al facilitar el cambio. En el capítulo II abordo el problema de la definición de la antropología aplicada y describo un modelo que relaciona las actividades científicas y las orientadas hacia la acción, con las personas que intervienen en las diversas etapas de la secuencia que, en la tarea científica, va del descubrimiento a la utilización. Opino que lo que hace "aplicada" a la antropología no es la investigación misma, ni el adiestramiento especial del antropólogo, sino más bien el tipo de relación que éste mantiene con una organización innovadora. Cuando esta organización determina el área general de investigación, la auspicia, posee derechos de propiedad sobre los resultados de las investigaciones y los emplea para operaciones y planificación, el antropólogo estará realizando un trabajo aplicado.

En el capítulo III se plantea esta pregunta: "¿Qué es lo que, en la ciencia de la antropología, es pertinente a la búsqueda de soluciones a los problemas contemporáneos de cambio social?" Opino que la respuesta no es tanto una teoría general que pueda ser "aplicada" a problemas prácticos, como una metodología de investigación notablemente flexible y adaptable, de naturaleza exploratoria, que aumente la probabilidad de descubrir los problemas sociales y culturales significativos en

programas de cambio dirigido. Se examinan ampliamente esta metodología y, en especial, los supuestos en que se basa. Los capítulos IV a VI destacan y examinan los tres principales objetivos hacia los que se dirige esta metodología de investigación en el trabajo aplicado: el grupo-objeto o cliente, que es el punto de interés para una organización innovadora; la estructura y valores de la organización innovadora misma y el contexto en el cual estos dos "sistemas" se unen.

Igual que en otros terrenos científicos, el tipo de trabajo que desarrolla un antropólogo tiene mucho que ver con su *status* profesional. La antropología aplicada goza de menos prestigio que la antropología de orientación teórica. En el capítulo VII analizo las razones de esta relativa carencia de *status*, y opino que a esta situación contribuye una frecuente interpretación errónea de las relaciones entre la investigación teórica y aplicada en ciencias sociales. El capítulo VIII se ocupa del problema de los vínculos administrativos entre los antropólogos y el personal operativo: planificadores, administradores y técnicos expertos en programas de cambio dirigido; vínculos que frecuentemente se han caracterizado por su falta de armonía, sin que la relación resultase totalmente satisfactoria para ninguno de los grupos. Las causas de esta relativa insatisfacción se deben, según creo, a las diferentes metas y formas de gratificación del yo que caracterizan a ambos grupos.

En antropología, como en la sociedad en su conjunto, sólo se logra entender el presente si se lo compara con el pasado. La historia de la antropo-

logía aplicada data de más de medio siglo y el conocimiento de esta historia nos ayuda a entender su campo tal como es actualmente, la evaluación que de ella hacen los profesionales, los inconvenientes con que tropieza en sus tareas, y su potencialidad para el futuro. En el capítulo IX se esbozan los orígenes del desarrollo de la antropología aplicada.

Nuestra *Antropología aplicada* sólo se ocupa del trabajo de los antropólogos sociales, haciendo a un lado varios subcampos importantes de la ciencia. Se omite la arqueología aplicada del tipo de la que se empleó para reconstruir Williamsburg en Virginia y Fort Ross en California, o la antropología física aplicada, o la lingüística aplicada (que ha producido notables mejoras en los métodos de enseñanza de lenguas extranjeras). De una manera menos justificada, no se toma en cuenta la antropología aplicada a la industria. Me parece que este campo altamente especializado se examina mejor como un tema separado.

Los datos e ideas de esta *Antropología aplicada* tienen un triple origen: más de una generación de investigación de los procesos de cambio social y cultural; quince años de experiencia con estudiantes graduados y posgraduados de cursos de antropología aplicada, especialmente de salud pública y desarrollo de la comunidad, y desempeño como consultor, consejero y evaluador de programas de desarrollo técnico en muchos lugares del mundo. He llevado a cabo investigaciones en México y España, particularmente en la aldea campesina de mestizos hispano-parlantes de Tzintzuntzan, Michoacán, en

México, que he estudiado desde 1941 y de la que presento muchos ejemplos (Foster, 1948, 1967a). Como catedrático de Salud Pública impartí durante varios años un seminario de antropología y salud para posgraduados en la Escuela de Salud Pública de la Universidad de California, en Berkeley. Desde 1958 cada año un grupo interdisciplinario de profesores universitarios, contratados por la Agencia para el Desarrollo Internacional, ha impartido a especialistas extranjeros y norteamericanos un seminario con duración de un semestre sobre desarrollo de la comunidad. He desempeñado un papel activo en estos seminarios, en los que han intervenido participantes de más de treinta países. Además, cada otoño imparto un curso de estudios superiores llamado "Antropología en la vida moderna". Estas diversas experiencias didácticas han sido muy valiosas para configurar mi manera de pensar acerca del papel del antropólogo en la vida contemporánea.

En 1951 y 1952, al trabajar para el Instituto Smithsoniano, mis colegas antropólogos y yo participamos en una amplia evaluación del primer decenio de los programas norteamericanos bilaterales cooperativos de salud en América Latina, investigación auspiciada por el Instituto para Asuntos Interamericanos y el Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos de Norteamérica. El programa de ayuda exterior norteamericano, actualmente llamado Agencia para el Desarrollo Internacional, me envió como consultor para el desarrollo de comunidades a la India, Pakistán y Filipinas en 1955, en 1957 a Afganistán, en 1961 y 1962 a Rodesia del

Norte (hoy Zambia) y en 1965 a Nepal. La Organización de los Estados Americanos me envió a desempeñar tareas semejantes, a corto plazo, a México y Bolivia en 1963 y 1964. En 1952 actué como consejero de la delegación norteamericana ante la Quinta Asamblea Mundial de la Salud en Ginebra y en 1966 participé en el Tercer Congreso Mundial de Educación Médica llevado a cabo en Nueva Delhi.

Estas fructíferas experiencias fueron posibles gracias a las siguientes personas: Louis Miniclier, Barbara Doyle, Dr. John Cool, Dr. Henry Van Zile Hyde y Dr. Gabriel Ospina. Deseo hacer público mi agradecimiento a estos amigos, así como a todas las personas, miembros de misiones norteamericanas y originarios de los países en los que he trabajado, con los que durante el transcurso de estas labores forjé una estrecha amistad. Dwight Heat, Margaret Lantis y Kalervo Oberg leyeron el primer esbozo de este libro e hicieron muchas valiosas sugerencias que fueron incorporadas a la versión final. Me siento especialmente en deuda con Susan Currier por su cuidadoso análisis del manuscrito y por sus afinados consejos acerca de contenido y estilo, y también con su esposo, Richard, cuyas observaciones me ayudaron mucho en lo referente a la organización.

GEORGE M. FOSTER

I. NATURALEZA DE LA ANTROPOLOGÍA APLICADA

Un ejemplo del problema

Durante muchos años la Secretaría de Salubridad de México ha llevado a cabo un importante trabajo de sanidad ambiental en áreas rurales. Los proyectos incluyen sistemas de abastecimiento de agua potable en pueblos, letrinas sanitarias, regaderas con agua caliente y lavaderos públicos ubicados céntricamente, que evitan que las aldeanas lleven a lavar su ropa, en condiciones desfavorables y con agua fría, a los arroyos. Un ingeniero de la secretaría proyectó y construyó una unidad que combinaba baños y lavaderos en una pequeña comunidad en el Estado de Veracruz. Para ahorrar espacio y materiales, siguiendo la práctica aceptada en ingeniería, dispuso una sola hilera de lavaderos contra la pared posterior del edificio en que estaban las regaderas. Quedó sorprendido cuando las aldeanas, lejos de agradecerle las nuevas instalaciones, se quejaron: —Ay, ingeniero, ¿por qué nos castiga? —preguntaron. Pasmado, preguntó de qué manera las estaba castigando. Contestaron que cuando un niño se porta mal en la escuela, lo hacen parar de cara a la pared, y que lo mismo sentían ellas ante los nuevos lavaderos, que las obligaban a estar de frente al muro posterior del edificio de las regaderas. Lo que realmente le estaban diciendo, desde luego, era que el trabajo es más ligero cuando la posición de quienes lo ejecutan estimula la con-

versación, el chismorreo y la risa. Como consecuencia de estas quejas y de la renuencia de las mujeres a usar los nuevos lavaderos, el ingeniero alteró el diseño de modo que de la parte posterior del edificio de baños se proyectase en ángulo recto una larga hilera de lavaderos dispuestos por pares. Gracias a la nueva construcción las lavanderas quedaban unas frente a otras y ya que el diseño estimulaba la interacción social, aceptaron con gusto esta innovación (comunicado por Héctor García Manzanedo).

Este incidente ilustra lo que en la literatura sobre desarrollo y modernización se llama cambio cultural "planificado" o "dirigido". También ilustra cómo lo que a primera vista parece ser un sencillo problema tecnológico de diseño es también, en realidad, un problema social. Sólo cuando los imperativos sociales, además de los objetivos tecnológicos del proyecto, fuesen satisfechos, podría considerarse éste como logrado. Desde luego, en cierto sentido, todo cambio se puede considerar "planificado", ya que toda innovación implica planes personales y toma de decisiones, aun cuando sólo se trate de un capricho momentáneo. Un agricultor mexicano que va a visitar a un amigo a otro pueblo y observa que éste utiliza fertilizantes químicos, pregunta sobre su uso, su costo, dónde pueden obtenerse, y ya de regreso los emplea en su propio campo, con lo que está haciendo un cambio planificado. Pero la decisión es individual y no consecuencia de la planificación y acción de un grupo.

Los términos cambio "dirigido" y "planificado"

han llegado a tener actualmente un sentido especial: las organizaciones gubernamentales, internacionales y privadas son creadas como respuesta a lo que se reconoce como problemas colectivos o necesidades de la sociedad. Se elaboran presupuestos y se abastecen de personal que consta de planificadores, administradores, científicos y especialistas técnicos necesarios para lograr las metas que, según se espera, aliviarán los problemas que provocaron la creación de las organizaciones. Los departamentos de salud pública de la ciudad, del municipio y del estado son instrumentos de programas de cambio cultural dirigido, ya que mediante la planificación y la acción modifican las prácticas de salud y la conducta prevalecientes, dirigiéndolas hacia una vida más larga y sana. Los agentes de extensión agrícola distritales dirigen el cambio cultural comunicando prácticas y conocimientos agrícolas mejorados a los campesinos de sus distritos. Los educadores de los programas de ayuda exterior del gobierno de los Estados Unidos son agentes de cambio cultural dirigido, ya que analizan los sistemas educativos tradicionales y al trabajar con las contrapartes en países anfitriones planifican y establecen sistemas educativos mejorados en consonancia más estrecha con las necesidades de la vida contemporánea.

Las dos caras del cambio cultural dirigido

Los objetivos del cambio cultural dirigido son duales, y por lo general implican cambios tanto del

medio ambiente físico como de la conducta de la gente. En nuestro primer ejemplo el diseño y la construcción del edificio de regaderas y lavaderos representa un cambio ambiental, mientras que la utilización de las regaderas y lavaderos es un cambio de la conducta. La modificación ambiental, que implica diseño y construcción, es frecuentemente considerada como el centro del desarrollo y la modernización nacionales, y la consecución de los objetivos concretos simboliza la terminación venturosa del proyecto. Pero el proyecto será de dudoso mérito si la modificación ambiental no se acompaña de los cambios adecuados de conducta. El hecho de que un ministerio de salud, dentro de su presupuesto anual solicitado, registre x número de lavaderos terminados podrá parecer impresionante, pero, a menos que los lavaderos se usen —es decir, a menos que se opere un cambio concomitante en la conducta de las lavanderas— el logro no tiene valor.

Durante varios decenios se ha reconocido como esencial para la elevación del nivel de vida el cambio cultural masivo planificado a escala mundial, habiéndose dado una marcada tendencia a suponer que el diseño y la construcción que satisfacen los niveles más elevados de la profesión o profesiones implícitas en un proyecto representan el objetivo principal del desarrollo. Se supone que una modificación ambiental que se haya realizado con éxito a través de diseño e ingeniería apropiados, generará automáticamente cambios de conducta. En otras palabras, si a la gente se le presenta lo que planificadores y diseñadores conside-

ran más apropiado, estará dispuesta a aceptar las innovaciones.

La experiencia demuestra que no es así necesariamente. Parece haber dos razones básicas por las que la gente a la que se presentan medio ambientes u oportunidades "mejoradas" no se apresura a aprovechar los beneficios de la innovación:

1. La innovación en el marco total de la vida de la comunidad no es de hecho una mejora. Es más bien una "seudo-mejora", ya que su costo social y de otro género sobrepasa sus ventajas.

2. La innovación puede estar desde todo punto de vista bien planificada y representar una verdadera mejora, pero la gente a la que está destinada puede no percibir las ventajas, o mostrarse reacia a ensayarla debido a las barreras culturales, sociales o sicológicas que inhiben la innovación. Consideraremos en su momento lo que cada una de estas razones implica.

Resistencia a las seudomejoras

La planificación y el diseño para las mejoras en programas de cambio dirigido son llevados a cabo por miembros de diversas profesiones: arquitectos, ingenieros, planificadores urbanos y regionales, especialmente en agricultura y riego, médicos y enfermeras de salud pública, educadores y muchos más, quienes casi siempre definen "problemas" dentro de sus estrechos marcos profesionales, buscando las respuestas dentro del mismo contexto. Por ejemplo, las prácticas agrícolas mejoradas que darán

como resultado mayores cosechas en un área determinada son vistas adecuadamente como un importante avance en la lucha contra el hambre, siempre que no se modifiquen otros factores. Pero los otros factores no siempre permanecen inmutables. En Nepal, especialistas agrícolas extranjeros que perseguían este objetivo introdujeron un arroz japonés que, junto con las técnicas del cultivo con él asociados, producía hasta un 200 por ciento más que el arroz nativo. Desde un punto de vista estrecho éste era un logro enorme. Pero el arroz japonés resultó no ser popular por dos razones. Crece sobre un tallo enano que proporciona mucho menos forraje que el arroz indígena, y ya que el forraje es un importante subproducto del cultivo del arroz, su escasez produjo una crisis en la alimentación animal. Además, los granos se adhieren fuertemente a los tallos, lo que hace necesario el uso de una trilladora especial que normalmente no está al alcance de los granjeros. De esta manera, dentro del marco general de las necesidades y posibilidades de los agricultores nepaleses una práctica "mejorada" resultó ser de escaso valor (notas de campo del autor).

El diseño "mejorado", tal como lo ve el profesional, no lo es necesariamente para el usuario. La mejor solución para una necesidad específica no se halla en una panacea capaz de ser aplicada en cualquier parte del mundo. La respuesta correcta es más bien una función de formas culturales, sociales y económicas locales, un elemento dentro de un complejo de factores relacionados. Si los diseños "mejorados" o las prácticas recomendadas infringen

cualquiera de las necesidades o expectativas sociales, culturales o sicológicas del grupo en cuestión, probablemente serán rechazados. Innumerables fracasos en programas de ayuda técnica atestiguan que estas expectativas y necesidades no son evidentes necesariamente. A menudo deben ser sacadas a la luz mediante investigación y análisis. Luego, una vez comprendidas, podrá diseñarse y ejecutarse el plan que tenga mejores posibilidades de cubrir las necesidades locales y de alcanzar los objetivos del proyecto. Los siguientes tres casos ilustran cómo las prácticas y el diseño "mejorados" no lograron aprehender el contexto total en el cual funcionaban. En el primer ejemplo no hay ninguna respuesta razonable; de hecho el "problema" observado por los planificadores no existía. Cuando, en los otros dos casos, se descubrieron las barreras que impedían la aceptación, ésta se logró mediante una modificación del diseño y las operaciones.

Fogones en Rodesia del Norte. Antes de que Rodesia del Norte se convirtiera en el país independiente de Zambia en 1964, su Ministerio de Asuntos Indígenas estaba encargado de los proyectos de desarrollo de la comunidad en áreas rurales. El mejoramiento de viviendas, incluyendo instalaciones de cocina más sanitarias, constituyó un objetivo importante en este trabajo. Para ello, varios funcionarios para el desarrollo de las comunidades diseñaron ingeniosas estufas hechas de tambores de aceite usados. En uno de los lados se abría una puerta para introducir la madera y el humo se expulsaba por un conducto que atravesaba el tejado de la co-

cina. Pero las diversas variaciones de este diseño fueron recibidas con poco entusiasmo. La razón era muy sencilla. Tradicionalmente se cocina al aire libre sobre un fogón de arcilla de un metro de diámetro, ligeramente elevado, sobre el que se colocan tres piedras o cilindros de arcilla cocida que sostienen la marmita. Bajo la olla se juntan los extremos de largos palos y ramas y poco a poco, conforme se van consumiendo, se van empujando hacia adentro. Este sistema permite un excelente control de la temperatura y evita la necesidad de cortar la leña. Por otra parte, el diseño para el desarrollo de la comunidad requiere del laborioso corte de la madera en pequeños trozos y nunca se resolvió satisfactoriamente el control de la temperatura. Además, el hecho de cocinar al aire libre permite que las mujeres de recintos vecinos conversen mientras trabajan, en tanto que al cocinar en el interior se aísla a la mujer en su oscura cocina, destruyéndose así las ventajas sociales del sistema tradicional. Dadas las condiciones de vida de la aldea el sistema de cocina tradicional es técnicamente superior y socialmente más aceptable que el propuesto por los planificadores (notas de campo del autor).

Fogones en Egipto. Para un proyecto de habitación rural en el delta del Nilo se diseñó una estufa con un conducto que sobresalía por el tejado. Sin embargo, los arquitectos no lograron incluir la estufa en el marco más amplio de la vida de aldea. En esta parte de Egipto se almacenan sobre los tejados de las casas las varas de algodón ya secas

después de la recolección, por lo que varias casas que tenían estufas nuevas se inflamaron y quemaron cuando las chispas que salían del conducto pegaron fuego a esta yesca. Una nueva solución al problema consistiría, por supuesto, en idear un sistema nuevo de almacenamiento de combustible. Pero este tipo de almacenamiento tiene importantes funciones sociales y técnicas. En primer lugar, una enorme pila de tallos es motivo de prestigio porque demuestra un cultivo hábil y una buena cosecha. En segundo lugar, es señal de hospitalidad; un tejado colmado es invitación franca del agricultor para que sus amigos pasen a comer y a tomar el té con él. De aquí que, por más que los sistemas de almacenamiento sustitutos sean convenientes desde un punto de vista técnico y económico, no lleguen a satisfacer las necesidades sociales y sicológicas de los aldeanos. Sólo cuando se diseñó un parachispas eficiente los aldeanos se mostraron dispuestos a usar las nuevas estufas (comunicado por Mostafa H. Sultán).

Leche en polvo en un centro de salud en Venezuela. Cuando el Ministerio de Salud y Asistencia Social de Venezuela inauguró clínicas rurales de salud materno-infantil, se distribuyó en forma gratuita leche en polvo a las madres que cumplían puntualmente con sus citas pre y posnatales. La distribución gratuita de leche tenía por objeto aumentar la asistencia a la clínica y proporcionar una mejor alimentación a las madres y a los niños. Algunos meses después, la asistencia a la clínica había aumentado satisfactoriamente, pero las complica-

ciones durante el embarazo así como los niveles de nutrición mostraban poca mejoría. Una encuesta reveló que muchas mujeres cambiaban la leche que obtenían del gobierno por licor y alimentos para adultos. Se descubrieron varios factores responsables de esta inesperada situación.

a) Algunas madres, cuando se les preguntaba por qué no les daban la leche a sus hijos, interrogaban: "¿Es tan mala mi propia leche que debo usar este polvo?". Estas mujeres se sentían amenazadas porque el programa lácteo hacía desmerecer su capacidad para cumplir el papel de madres al criar a sus hijos.
b) Otras madres consideraron injusto que sólo los más jóvenes de la casa se beneficiaran de la generosidad del gobierno. Al cambiar la leche por otros artículos, todos en la casa, y en especial el marido, participaban de ella.
c) No se prestó atención inicial a la demostración de las formas más sencillas para mezclar la leche en polvo y las maneras como se podría combinar con otros alimentos.

Una vez que se comprendieron los factores sociales y económicos se tomaron medidas para combatir la costumbre de cambiar la leche por otros artículos. Las enfermeras en las clínicas recibieron instrucciones de abrir las latas antes de distribuirlas, haciendo de esta manera más difícil que las madres cambiaran la leche por otras mercancías. Luego hicieron demostraciones más cuidadosas sobre el modo de mezclar y utilizar la leche, premiando a las madres que realizaran esta tarea con más destreza e ingenio. Estas medidas incrementaron significativa-

mente el consumo de leche y elevaron los niveles de nutrición (comunicado por J. M. Brito-Stelling).

Resistencia a las mejoras bien planificadas

Los fogones en Rodesia del Norte no eran mejoras efectivas. Los fogones en Egipto y la distribución de leche en polvo en Venezuela eran mejoras potenciales que no se cumplieron hasta que se efectuaron cambios importantes en los planes originales. En otros casos las innovaciones están bien planificadas y constituyen mejoras auténticas, y a pesar de ello encuentran oposición por parte de aquellos a quienes están dirigidas. La vacunación contra la viruela, por ejemplo, casi siempre se ha encontrado con una resistencia inicial por parte de los aldeanos campesinos y de los miembros de tribus primitivas. A menudo resulta increíblemente difícil introducir semillas, fertilizantes e insecticidas mejorados, aun cuando parece no haber costos sociales o económicos severos. Hace muy pocos años apenas, los aldeanos en América Latina con regularidad dejaban de aprovechar al máximo las oportunidades educativas que les ofrecían sus gobiernos. Las razones de estas resistencias son diversas y no pueden ser examinadas aquí con detalle. Fundamentalmente podemos decir que están implícitos problemas de *comunicación* y *percepción*, que las personas no consiguen darse cuenta de las ventajas, y advierten quizás desventajas al adoptar las nuevas formas. Los padres que no pueden entender la medicina preventiva científica —y que podrían pensar, co-

mo ocurre con ciertos indígenas aldeanos, que la viruela es una gracia divina—, quizá consideran las pequeñas molestias posteriores a la aplicación de la vacuna, manifestadas en una noche de desvelo del niño y de sus padres, como más decisivas que las inciertas ventajas de la inmunización. O bien, a los padres les parecerá poco piadoso tratar de contrarrestar el deseo de una deidad que envía la enfermedad.

En muchos programas de cambio cultural dirigido los innovadores no logran estimar la orientación cognoscitiva —el modo como se interpretan los estímulos—, por lo que las reacciones perceptivas de las personas hacia quienes se dirigen los programas provocan una mala interpretación. El Programa de Ayuda Exterior de los Estados Unidos emplea en su escudo la imagen de un par de manos que se estrechan como símbolo de amistad. Este símbolo está pintado en los vehículos del gobierno, en todos los letreros que muestran la participación norteamericana; de hecho en todas partes donde pueda anunciar razonablemente la presencia norteamericana. En varias partes del mundo los comunistas sacan partido de este símbolo diciendo que muestra la manera como los imperialistas norteamericanos "atraen a la gente hacia la esclavitud". Y en Tailandia un par de manos separadas del cuerpo viene a ser una inquietante sugerencia del mundo de los espíritus (comunicado por Herbert Phillips). En Rodesia los educadores de salud europeos que luchaban contra la tuberculosis elaboraron un cartel con la imagen de un cocodrilo, una de las amenazas más mortales a la vida africana, suponiendo

que impresionaría a los africanos sobre la gravedad de los síntomas de la tuberculosis. Los aldeanos africanos llegaron a la conclusión de que los cocodrilos causan la tuberculosis, confirmando aún más su creencia de que a toda costa deberían evitarlos (*The Northern News*, Ndola, Rodesia del Norte, 27 de septiembre de 1961).

En Indonesia, antes de la independencia, el servicio agrícola holandés preparó unos carteles para reclutar agricultores en áreas sobrepobladas para la recolonización. Las imágenes mostraban fértiles arrozales y un atractivo paisaje, con un agricultor, su esposa y una niña sana y grande en primer plano. Más atrás, mucho más pequeño debido a la perspectiva, estaba un niño. Los agricultores comprendieron que las nuevas tierras eran buenas para las niñas, pero muy malas para los niños, ya que su crecimiento obviamente era raquítico (comunicado por Egbert DeVries).

En ocasiones las innovaciones técnicamente apropiadas y en total armonía con las posibilidades de la cultura local son rechazadas o no son explotadas plenamente porque los cambios de conducta implícitos presentan aspectos negativos que privan a las personas de las cosas que desean, o que amenazan su seguridad. En un pequeño pueblo de México una mujer de la clase alta decidió, por razones de prestigio, instalar un retrete con depósito de agua. Como el pueblo contaba con agua corriente desde hacía tiempo no se presentaron dificultades técnicas de importancia. Sin embargo, muy rara vez se usaba el retrete. La mujer le dijo a un antropólogo que en realidad prefería la vieja letrina, de

seis agujeros, a la que llamaba "nevería", porque su construcción y sus asientos en forma de cajas le recordaban las antiguas hileras de recipientes en las boticas. ¿Por qué prefería su "nevería"? Sus amigas se reunían con ella una o dos veces al día y pasaban un ameno rato social, conversando y fumando cigarrillos. En este provinciano pueblo de mentalidad cerrada, muchos reprobaban que las mujeres fumasen, y éste era el único lugar donde podían disfrutar de los cigarrillos comunes sin temor a la censura (comunicado por Catalina Gárate de García).

Trabajadores de extensión en un pueblo indígena, donde las mujeres utilizan el campo abierto para sus necesidades físicas, se encontraron con la misma razón para la oposición a las letrinas de agujeros cilíndricos. Los paseos al campo propiciaban el encuentro y la conversación con amistades que de otra manera no podían ver. Para las mujeres jóvenes de clase social alta que están confinadas rigurosamente a sus hogares, esta oportunidad social es particularmente importante (Luschinsky, 1963:67).

Una amplia variedad de obstáculos, que ya he examinado con detalle en otra parte (Foster, 1962, capítulos 5-7), impide la adopción de nuevas formas materiales y prácticas de indudable beneficio. De éstos, el conflicto más marcado en las sociedades emergentes es quizá el que se presenta, por un lado, entre los vínculos sociales tradicionales y la expectativa que la gente llegará a compartir con los demás y, por el otro, el deseo de los nuevos empresarios, y de otros que van progresando econó-

micamente, de conservar sus nuevas ganancias para sí mismos y sus familiares inmediatos. Hollnsteiner ilustra este principio tal como funciona en Filipinas, donde un agricultor a menudo está dispuesto a comprar fertilizante y a trabajar más arduamente que cuando cultiva la tierra con los métodos tradicionales, porque ve en ello el incremento en la producción del arroz. Pero teme que al aumentar su ingreso también aumentarán las demandas de ayuda de sus parientes, ante las que será difícil negarse. "Las fugas potenciales del excedente ganado con dificultad en realidad impiden que muchos filipinos produzcan más" (Hollnsteiner, 1963-202).

Encontramos el mismo conflicto en Africa contemporánea. Marwick cita el ejemplo de los trabajadores migratorios que han desarrollado la costumbre de regresar al anochecer a sus hogares en la aldea. Cuando les preguntaron por qué lo hacen así, respondieron que temen que la envidia de sus parientes ante su prosperidad resulte en brujería dirigida a ellos. "De acuerdo con los cánones africanos de cooperación deberían distribuir su riqueza entre sus parientes; pero, como escogieron el camino del individualismo europeo, no lo hacen y se sienten culpables y proyectan su culpa mostrándose temerosos de aquellos a quienes, según las normas africanas, agraviaron" (Marwick, 1956:492). Entre los Tonga de Zambia del Sur existen numerosos ancianos con la suficiente cantidad de dinero para construir casas mejoradas, pero muchos tienen miedo de hacerlo. Creen que miembros de sus familias, que consideren que habrá menos para ellos si el dinero se derrocha en una casa de la que ellos

no participen, sean capaces de embrujarlos o incluso de matarlos (comunicado por Ernest Mulube).

Los antropólogos en programas de cambio cultural dirigido

El desarrollo tecnológico y la modernización obviamente no son procesos sencillos, ya que deben estar fundamentados en la feliz unión de la planificación y el diseño profesional con las realidades de la conducta humana. En los programas de cambio cultural dirigido inevitablemente hay "factores humanos", algunos aparentes, otros sutiles, pero todos decisivos para el éxito de un proyecto. Actualmente se les pide con frecuencia a antropólogos y científicos de la conducta que participen en esos programas, contribuyendo a lograr un diseño que sea armónico con las pautas culturales fundamentales del grupo, analizando qué sucede cuando se presentan las innovaciones a pueblos receptores, y evaluando proyectos que hayan quedado terminados, con objeto de elaborar guías para la planificación y realización de programas futuros.

A los antropólogos que trabajan en programas de cambio cultural dirigido, cuyos objetivos tengan relación con problemas sociales y económicos de la vida contemporánea más que con datos descriptivos y teoría fundamental sobre cultura y sociedad, se les llama "antropólogos aplicados" y sus actividades profesionales constituyen lo que se llama "antropología aplicada". En realidad, como de-

mostraremos, muy pocos antropólogos se dedican de tiempo completo a este tipo de actividad para dejar de lado sus intereses académicos y otros, de modo que la expresión "antropología aplicada" generalmente *describe un papel* que un antropólogo desempeña de vez en cuando, más que una especie distinta de científico.

Aunque por más de medio siglo han existido antropólogos profesionales, al menos algunas de cuyas actividades se describen propiamente como "aplicadas", el reconocimiento general que los profesionales han dado a la importancia de este campo ha llegado lentamente, e incluso hoy en día muchos antropólogos consideran como trabajo de segundo orden las asignaciones aplicadas. Durante casi un siglo la antropología ha sido aceptada como ciencia y durante este tiempo la mayoría de los antropólogos se han interesado principalmente por problemas teóricos más que prácticos. En un principio se interesaron casi exclusivamente por el origen y la evolución del hombre como ser físico, en el surgimiento y desarrollo gradual de la cultura, y en su difusión mundial. Los pueblos primitivos constituían el tema de la antropología tradicional y los antropólogos creyeron que su tarea era descubrir y documentar los modos de vida del hombre ágrafo, en todas sus variedades, y reconstruir las relaciones históricas entre grupos distintos sirviéndose de datos arqueológicos, lingüísticos y culturales. Aunque los primeros antropólogos insistieron en que su ciencia era "práctica" (véanse las páginas 270-273), es un hecho que esos intereses y las ideas y datos que reunían no contribuye-

ron con prontitud a la solución de problemas prácticos. Tampoco hubo organizaciones —salvo en la administración colonial— que reconociesen las posibilidades de la investigación antropológica y el asesoramiento a sus programas.

En años recientes los antropólogos han ampliado su campo de estudio y han aumentado los focos de sus investigaciones hasta incluir, además de los pueblos primitivos, el estudio de comunidades campesinas, sectores urbanos, grupos étnicos minoritarios dentro de sus propias sociedades y "culturas" especializadas tales como las de hospitales y negocios. Hay dos desarrollos de conceptos significativos aparejados a esa tendencia. En primer lugar, los intereses antropológicos se hacen cada vez más sociológicos, preocupándose por la estructura y la función de los sistemas sociales más que por hacer un catálogo exhaustivo de todos los aspectos de una sola cultura. En segundo lugar, la preocupación por los orígenes y la historia ha pasado a un segundo orden en relación con el interés por los procesos dinámicos del cambio social. Algunos antropólogos, por supuesto, siguen reconstruyendo la historia inédita de pueblos primitivos y determinando las rutas migratorias probables y los contactos previos entre tribus que hoy están separadas. Pero en un mundo que se desarrolla con rapidez, donde se efectúa ante nuestra vista la migración del mundo rural al medio urbano, donde hay una proliferación de caminos de ciudades a pueblos, donde se producen más cambios de actitud, creencias y costumbres en diez años que antiguamente en un milenio, la mayoría de los antropólogos se

concentra en esos procesos de modernización, en lo que llamamos "dinámica cultural" o "dinámica de cambio".

Actualmente concebimos el cambio como proceso más que como historia. La preocupación por el proceso ha hecho imprescindible el acercamiento a la teoría de otras ciencias de la conducta, especialmente la sociología y la sicología social, de modo que ahora los antropólogos trabajan con conceptos tales como la cognición, la percepción, la motivación, las clases sociales, los sistemas sociales y relaciones de roles, y también con conceptos más tradicionales como son las pautas culturales y la integración cultural.

Sin duda, los intereses antropológicos contemporáneos se prestan mejor que antes para el estudio de los problemas prácticos de cambio, del elemento humano en el desarrollo tecnológico. En tanto que la necesidad de una antropología aplicada se vuelve cada vez más clara, y en tanto que se han creado las estructuras administrativas para el empleo de antropólogos, también se ha preparado mejor el desarrollo de la disciplina para que acepte un papel activo en los programas de cambio cultural dirigido.

La antropología aplicada en el marco administrativo

Durante el medio siglo que ha transcurrido desde que se empezó a reconocer a la antropología aplicada como una subdisciplina, la labor que los an-

tropólogos han realizado para ayudar a dirigir el cambio se ha desarrollado significativamente. Lo que haya sido la antropología aplicada en un momento y en un lugar determinado ha dependido del grado de desarrollo de la ciencia, de la disponibilidad de los antropólogos dispuestos a aceptar asignaciones aplicadas y de la existencia de agencias de cambio que reconozcan la ayuda de la antropología y estén dispuestas a pagar por ella. Inglaterra, hasta hace poco poseedora de un inmenso imperio colonial, encaró la necesidad de administrar numerosos pueblos dependientes con relativamente pocos funcionarios coloniales. Como era de esperarse, desde un principio, la antropología aplicada fue concebida en ese país como la utilización de datos sociales, culturales, económicos, religiosos y de otro tipo, sobre los pueblos nativos, información reunida en gran medida por antropólogos o por funcionarios del gobierno que habían sido adiestrados en antropología, en el desarrollo de la administración colonial mejorada y especialmente en esa forma conocida como gobierno indirecto, en el que se empleaba al máximo el personal indígena y los mecanismos gubernamentales tradicionales. Diversas administraciones coloniales sostuvieron a los antropólogos del gobierno o subvencionaron la investigación antropológica y nuevos administradores coloniales recibieron un adiestramiento en antropología como parte de su preparación, todo ello con el fin de comprender mejor la dinámica de la vida nativa y de trasladar esta comprensión a la acción.

Nigeria, por ejemplo, contó con un antropólogo

gubernamental antes de la primera Guerra Mundial, y desde 1920 aproximadamente hasta la disolución del Imperio las colonias británicas emplearon a los antropólogos sociales de diversas maneras para que ayudaran en la administración del país y, en un grado mucho menor, en problemas de desarrollo. Este tipo de antropología aplicada surgió porque el conocimiento antropológico de la época era pertinente al gobierno de pueblos tribales dependientes, porque antropólogos preparados en universidades británicas y de la Comunidad estaban disponibles para trabajar en tales problemas y porque los funcionarios coloniales y del Ministerio del Interior estaban dispuestos a dar su apoyo económico, práctico y moral a las investigaciones antropológicas. Los dos casos que mencionamos a continuación ilustran la primera aproximación antropológica a los problemas de la administración colonial.

El taburete dorado. En abril de 1900, guerreros de la poderosa nación de Ashanti de la Costa de Oro, una colonia británica del África occidental (actualmente una región del país independiente de Ghana), sitiaron una guarnición en la ciudad interior de Kumasi. No se levantó el sitio sino hasta mediados de julio y las luchas continuaron hasta finales del año, cuando el reino de Ashanti quedó anexado al Imperio Británico. Las fuerzas de Su Majestad sufrieron más de 1000 bajas; se desconocen las de los ashanti, pero sin duda fueron mayores. La causa inmediata de esta "pequeña" guerra reside en la exigencia británica de que

los ashanti, de quienes se decía que estaban en posesión del taburete dorado, lo entregaran.

El trasfondo de este hecho tuvo su origen a principios del siglo XVIII. En Kumasi, la capital de Ashanti, un sacerdote-mago hizo aparecer del cielo un taburete de madera de diseño convencional, parcialmente recubierto de oro, diciendo al rey y a la multitud congregada que ese taburete había sido enviado por el dios del cielo como repositorio del alma de la nación y que los convertiría en un pueblo grande y poderoso; pero si alguna vez llegaba a ser capturado o destruido, Ashanti perecería. De ahí en adelante el taburete dorado pasó a ser la posesión más preciada de los ashanti. Lo protegían celosamente y una vez al año lo transportaban con pompa y esplendor en una procesión pública como evidencia manifiesta del favor divino. Se colocaba el taburete sobre una piel y nunca se permitía que estuviera en contacto directo con el suelo. Tampoco se sentaban los reyes sobre él, a manera de trono. Más bien, en contadas ocasiones, el rey fingía sentarse sobre él, pero luego lo hacía sobre su propio taburete apoyando solamente su brazo sobre el sagrado taburete dorado. Con el tiempo la nación de Ashanti se expandió y conquistó muchas tribus vecinas. Cada victoria venía a confirmar la profesía del sacerdote-mago y aumentaba la reverencia manifiesta hacia el taburete.

En 1873 los británicos firmaron un tratado de paz con los ashanti tras capturar e incendiar Kumasi. Pero en 1893 el rey Prempeh se negó a aceptar el protectorado inglés. Las armas inglesas prevalecieron: una vez más ocuparon Kumasi y el rey

Prempeh salió al exilio. Entretanto el taburete dorado quedó oculto en una aldea boscosa. Los nuevos administradores coloniales creyeron equivocadamente que el taburete era símbolo de poder real, equivalente a una corona o un cetro europeo y consideraron necesario conseguirlo para afirmar su control sobre Ashanti. Cuando un ashanti traidor en el último momento faltó a su promesa de conducir a los ingleses al escondite, el gobernador de la Costa de Oro exigió ante una asamblea pública que el taburete fuera presentado ante él para que, como representante de la reina, se *sentara* encima. Este insulto al repositorio del alma de la nación condujo a las hostilidades mencionadas.

El taburete quedó oculto en un lugar seguro hasta 1921 cuando, debido a la creencia infundada de que una vez más los ingleses estaban buscándolo, fue enterrado apresuradamente en un lugar inadvertido. Poco tiempo después quedó al descubierto, durante la construcción de un camino, pero sólo unos cuantos ashantis fueron testigos. El hecho de que esos hombres empezaran a desguarnecer el taburete y a vender los ornamentos de oro era señal de un grado de desintegración cultural de los ashanti. Sólo se descubrió la profanación cuando una anciana, que previamente había visto el taburete, reconoció un ornamento que estaba en venta e informó sobre ello a las autoridades. De no haber intervenido los ingleses, los delincuentes habrían sido muertos cuando los caciques y el pueblo de Ashanti se enteraron de lo ocurrido. Pero en esta ocasión la política oficial fue muy diferente: los administradores coloniales limitaron

su intervención a asegurar que la corte nativa efectuara un juicio justo de los acusados y a insistir en su expulsión más que en la aplicación de la pena capital. No se hizo ningún intento por obtener el taburete, que en tiempos pasados se había deseado con tanta avidez.

¿Qué provocó este dramático cambio de política? El capitán R. S. Rattray, primer antropólogo gubernamental en la Costa de Oro, había iniciado sus investigaciones unos cuantos meses antes. Había descubierto la verdadera naturaleza del taburete dorado y el significado que le confería el pueblo de los ashanti. El memorándum confidencial que presentó al gobierno en el momento del descubrimiento de la profanación del taburete fue aceptado como el fundamento de la política del gobierno, con el feliz resultado descrito (Rattray, 1923:287-293).

La locura de Vailala. En las primeras etapas del contacto con la cultura occidental muchos de los pueblos originarios de Nueva Guinea han experimentado movimientos recurrentes de histeria masiva conocidos con la frase genérica de cultos de cargo. Es muy factible que estos movimientos ocurran cuando los pueblos tribales reconocen el mérito de gran parte de la cultura material de los europeos, aprendida quizá en estaciones de misioneros y cuando al mismo tiempo advierten la magnitud de la amenaza a su forma de vida tradicional y temen por el futuro. En la práctica común de los cultos de cargo se destruyen los objetos sagrados nativos, se abandona el ritual, y se les sustituye

por elementos seculares. Sobre todo, se cree que los antepasados regresarán en un enorme barco provisto de un deseable "cargamento" y que expulsarán a los europeos.

En 1922 F. E. Williams fue designado antropólogo gubernamental en Papúa, un territorio bajo mandato australiano. Su primer estudio importante trataba sobre la locura Vailala, un movimiento religioso de los cultos de cargo que durante diez años había alterado la administración de Papúa. Williams llegó a la conclusión de que el movimiento seguía vigente porque la cristiandad no había demostrado ser un sustituto idóneo de las prácticas nativas que reemplazaba, que no constituía una amenaza grave a la estabilidad política del territorio y que el gobierno no debería intervenir sino dejarlo que siguiera su curso. El lugarteniente del gobernador de Papúa, a pesar de creer firmemente lo contrario, aceptó el análisis y las recomendaciones de Williams y no procedió en contra.

La valoración de Williams demostró ser correcta. Cuando volvió a visitar la zona, diez años después, encontró que el movimiento se había desintegrado considerablemente, aunque no del todo. Se había suspendido la destrucción de la propiedad indígena, los rituales indígenas se volvían a practicar, había desaparecido la histeria masiva y los indígenas estaban tranquilos. En contraste, en otros lugares donde el gobierno había intervenido para suprimir los movimientos de los cultos de cargo se había producido violencia y derramamiento de sangre (Williams, 1923, 1934; Rosenstiel 1954).

Los antropólogos también han estado trabajan-

do, siguen haciéndolo, en proyectos que incluyen a pueblos dependientes en situaciones no coloniales. En México, Guatemala y los países andinos, una vasta minoría de poblaciones indígenas presentan problemas especiales referentes a salud, educación y bienestar general. Aislados del curso del desarrollo del país por el lenguaje y la cultura, no han participado plenamente de los beneficios acumulados de que disfrutan sus conciudadanos como consecuencia de la industrialización y de las infraestructuras nacionales en desarrollo. La mayoría de estos países cuentan con institutos nacionales indigenistas que se encargan de ayudar a grupos minoritarios indígenas en su desarrollo. Uno de los más interesantes ejemplos del trabajo de los institutos mencionados se esboza en el siguiente informe del proyecto de reacomodo en la zona del Papaloapan en México.

El proyecto de reacomodo en la zona del Papaloapan. Poco después de la segunda Guerra Mundial el gobierno de México inició un programa monumental para el control de ríos y riego mediante el sistema de construcción de presas. Millones de hectáreas de tierras nuevas empezaron a cultivarse y México ha pasado de ser un país importador de productos alimenticios a ser país exportador, a pesar de haber duplicado su población en poco más de veinte años. Pero, como sucede en todos los casos de desarrollo tecnológico, se trate de construcción de presas, de renovación urbana o de construcción de viaductos, el resultado ha sido duro para algunos y un gobierno humanitario des-

de temprano hace planes para reducir al mínimo el sufrimiento humano.

El proyecto de la cuenca del Papaloapan, que se inició en 1947, fue la primera actividad importante de este programa permanente en México. El proyecto tomó como modelo el de la Administración del Valle de Tennessee en los Estados Unidos de Norteamérica y tuvo como objetivo elevar los niveles de vida de miles de mexicanos al permitir una explotación más eficiente de los recursos naturales de la cuenca. Pero el costo humano consistió en la inundación de las aldeas indígenas mazatecas, chinantecas y popolocas que habían existido desde antes de la conquista sobre el costado oriental de la Sierra Madre Oriental, en los estados de Oaxaca y Veracruz. Era indispensable su reacomodo en nuevas tierras. Sabiamente, el gobierno mexicano depositó esta tarea en manos del Instituto Nacional Indigenista, que reúne la administración así como la asistencia técnica en su función de ayuda a las minorías indígenas mexicanas para que se incorporen más eficazmente a la vida nacional del país, y al mismo tiempo les ayuda a conservar aquellos aspectos de la vida tradicional que los indígenas desean conservar y que son compatibles con los demás objetivos del programa. El Instituto sostiene centros para el desarrollo de comunidades en muchos lugares del país donde se realizan investigaciones sobre sus problemas y donde los conocimientos adquiridos se aplican para mejorar la agricultura, la habitación, las comunicaciones, la salud y la educación. El antropólogo mexicano Alfonso Villa Rojas, que es-

tuvo a cargo del programa de reacomodo, describió las medidas mediante las cuales varios miles de indios mazatecas se mudaron de casas viejas a nuevas. Esta migración masiva, señaló Villa Rojas, no fue tan solo un movimiento geográfico sencillo, sino más bien una transición del modo de vida tribal a la civilización. Cambios de cultura tan importantes son, con mucho, más violentos que la mera migración.

Para que los efectos traumáticos sobre los mazatecas, al perder su lugar de origen, fueran mínimos, el profesor Villa Rojas y sus ayudantes antropólogos estudiaron primero el modo de vida mazateca tradicional. Comprendieron que cuando se conocieran la historia, la estructura social, las creencias religiosas, la organización política y muchos otros aspectos de su vida, sería posible prever muchas tensiones que inevitablemente irían aparejadas al abandono de sus hogares y del modo de vida anteriores. Sólo entonces sería posible elaborar planes detallados para el reacomodo.

Cuando llegó el momento de hacer planes concretos para el cambio, los antropólogos se esforzaron por encontrar a los verdaderos dirigentes de cada comunidad (no a los dirigentes nominales, muchas veces políticos designados, y con poca influencia) y los hicieron sus aliados para que les explicaran a los demás la necesidad del traslado y las ventajas que obtendrían. Estos dirigentes fueron llevados a inspeccionar las tierras propuestas para crear nuevas aldeas y en la medida de lo posible se respetaron sus deseos sobre las áreas que había que poblar. Partiendo del estudio de la or-

ganización social, era evidente que se debían hacer todos los esfuerzos por conservar la unidad esencial de los anteriores núcleos de aldea: habitantes de un *municipio* (una división política, y en este caso cultural) no deberían mezclarse con habitantes de otro. Además, se admitía que los indígenas tenían vínculos significativos no sólo con vecinos de sus propias aldeas sino también con amigos y parientes de aldeas contiguas. Se consideró conveniente, por lo tanto, conservar relaciones espaciales tradicionales hasta donde fuera posible entre grupos de aldeas en la nueva zona. Durante todos los preparativos, el objetivo de los antropólogos no sólo consistió en realizar sabiamente los planes *para* los indígenas, sino de hacer los planes *con* ellos y obtener sus opiniones y su cooperación. Con este fin, en las casas construidas para los indígenas en las nuevas aldeas se emplearon materiales locales, pero representaron un adelanto respecto de las anteriores en lo referente a higiene, sanidad y comodidad. Se levantaron escuelas e iglesias en las nuevas comunidades y se crearon más servicios educativos y de salud que los existentes en las antiguas aldeas. Después del reacomodo se tomaron medidas para que la gente regresara de vez en cuando a sus antiguas casas (antes de que se inundaran), mitigando el choque sicológico causado por un traslado repentino. Al familiarizarse cada vez más con sus nuevos alrededores y al reconocer las ventajas de las nuevas aldeas, disminuyeron las solicitudes para regresar a "casa".

La empresa no se llevó a cabo sin errores ni amargura por parte de algunos indígenas. Pero re-

sulta claro que, como resultado de una cuidadosa planificación fundamentada en una adecuada información social y cultural, el movimiento se consumó con mucho menos violencia que la ocurrida en empresas similares en otros lugares (Villa Rojas, 1955).

La antropología aplicada en el desarrollo tecnológico

Las condiciones que fomentan el desarrollo de la antropología aplicada en los Estados Unidos han diferido significativamente de las de Inglaterra y los países hispano-americanos que cuentan con vastas poblaciones indígenas. Debido a que los Estados Unidos carecieron de un imperio colonial y se negaban a reconocer, hasta hace poco, que los indios norteamericanos requerían un trato especial basado en una comprensión de sus culturas, los problemas administrativos en los pueblos dependientes constituyen un aspecto relativamente pequeño de la experiencia norteamericana de la antropología aplicada. Los antropólogos norteamericanos, por supuesto, trabajaron en esta clase de problemas en la Oficina de Asuntos Indígenas en fecha tan temprana como 1934, en los centros japoneses de reacomodo administrados por la *War Relocation Authority* durante la segunda Guerra Mundial y en el territorio en fideicomiso de Micronesia, tomado del Japón durante la segunda Guerra Mundial.

Pero la mayor parte de la antropolgía aplicada norteamericana ha tratado sobre los problemas es-

bozados en las primeras páginas de este capítulo: problemas de las relaciones entre el desarrollo tecnológico y las características sociales, culturales y psicológicas de los pueblos que están en proceso de cambio, y problemas del personal de las organizaciones encargadas de poner en obra el cambio. El mayor estímulo que ha recibido el desarrollo de este tipo de trabajo aplicado ha sido la conciencia que surgió en la posguerra ante el mundo insuficientemente desarrollado, ahora integrado por países independientes con marcados problemas económicos, políticos y sociales que hay que resolver si es que se busca el establecimiento de gobiernos sólidos. Con el fin de ayudar a lograr este objetivo —la instauración de gobiernos estables que sean capaces de fomentar un rápido y ordenado crecimiento económico y social—, el gobierno de los Estados Unidos ya ha gastado cerca de cien billones de dólares en asistencia técnica. Otros gobiernos, fundaciones privadas y organismos internacionales, como las Naciones Unidas, han gastado cantidades menores aunque significativas en los mismos tipos de proyectos.

Lo anterior ha dado lugar a lo que podría llamarse antropología aplicada contemporánea ya que, independientemente de la nacionalidad del antropólogo o del país en el que trabaja, la pauta de su empleo es la misma. Realiza investigaciones sobre problemas de cambio cultural dirigido porque se reconoce cada vez más la importancia de la dimensión sociocultural en el cambio tecnológico y en la modernización, y porque las agencias que efectúan esos programas están dispuestas a invertir dinero

para obtener información de tipo sociocultural. Desde 1950, un gran número de antropólogos norteamericanos, y, en menor número, de otras nacionalidades, trabajan en programas interculturales de asistencia técnica internacional, en campos tales como salud, educación, desarrollo de la comunidad y agricultura, y los informes de estos esfuerzos constituyen el mayor cúmulo de investigación de antropología aplicada que se pueda encontrar en cualquier parte del mundo.

Pero es un error suponer que la totalidad, o incluso la mayor parte, del trabajo de antropología aplicada se efectúe actualmente en un contexto internacional. Esta clase de problemas, que se manifiestan tan dramáticamente cuando, por ejemplo, nuevas medidas de higiene se ponen al alcance de pueblos que antes dependían de remedios populares y de curanderos indígenas, también existen, aunque quizá de manera menos extremosa, en cualquier sociedad compleja. En los Estados Unidos, que cuentan con una gran cantidad de miembros de grupos minoritarios, y con varias clases sociales, caracterizada cada una por pautas diferentes, las diferencias subculturales plantean problemas al mejoramiento de la salud, de la educación y de los servicios de asistencia, con rasgos muy semejantes a los que se han encontrado en países que apenas están en desarrollo. Así, actualmente en los Estados Unidos se encuentra un número cada vez mayor de antropólogos en escuelas profesionales de salud pública, medicina, enfermería, educación y bienestar social, donde sus actividades didácticas y de

investigación se dirigen hacia los problemas semiculturales de cada una de esas especialidades.

Los ejemplos mencionados en las páginas anteriores ilustran la manera como la antropología aplicada se ocupó en un principio en gran medida de los problemas de la administración de pueblos dependientes. En contraste, los resúmenes que presentamos a continuación ilustran la antropología aplicada contemporánea, en donde los factores socioculturales y sicológicos en programas de cambio cultural dirigido son los focos de atención.

Programas latinoamericanos de salud pública. El primer programa importante de asistencia técnica internacional del gobierno de los Estados Unidos se inició en 1952 cuando el Instituto para Asuntos Interamericanos dio comienzo a operaciones cooperativas de desarrollo con gobiernos latinoamericanos en los campos de salud pública, agricultura y educación. En salud pública, en una empresa de especial éxito, se realizaron trabajos (y en algunos lugares aún se realizan) de saneamiento ambiental, de educación sobre la salud, de control de enfermedades específicas como la malaria y la frambesia, y de medicina preventiva general. El tipo de centro de salud norteamericano en la ciudad o en el municipio, que antes no existía en la mayor parte de América Latina, fue un aspecto de especial importancia en los primeros programas. Se diseñó el centro típico de acuerdo con el concepto norteamericano para ofrecer servicios en materia de higiene maternoinfantil, control de enfermedades contagiosas, análisis de laboratorio, cuidado dental, visitas

de las enfermeras de salud pública a domicilio, control de saneamiento ambiental realizado por especialistas en salud pública y análisis de estadísticas vitales. Un numeroso personal norteamericano, que representaba casi todos los aspectos de la medicina y salud pública, fue destinado en puestos latinoamericanos. Muchos especialistas latinoamericanos en salud pública tuvieron la oportunidad de ir a los Estados Unidos para observar los métodos que ahí se emplean, para asistir a cursos sobre sus especialidades, o para recibir un adiestramiento a más largo plazo. Como resultado de la participación norteamericana en estos programas, los ministerios latinoamericanos de salud recibieron una ayuda significativa en el desarrollo de sus incipientes servicios de salud.

En 1943 el Instituto Smithsoniano, como parte de la misma política de buena vecindad que dio origen al Instituto para Asuntos Interamericanos, estableció una pequeña división conocida como Instituto de Antropolgía Social, cuyo personal enseñaba en instituciones de estudios superiores en América Latina. También trabajaron con antropólogos y estudiantes locales haciendo análisis de comunidades latinoamericanas, que se publicaron en forma monográfica. Estos antropólogos, por haber vivido, enseñado y realizado trabajos de investigación en América Latina, llegaron a conocer ampliamente las pautas culturales fundamentales de los países en donde estaban apostados, las creencias y prácticas médicas populares, que es uno de los temas tradicionales de la investigación antropológica. Al finalizar los primeros diez años de tra-

bajo cooperativo de salud del Instituto de Asuntos Interamericanos, el servicio de salud pública de los Estados Unidos realizó una importante evaluación de todos los aspectos del trabajo que duró seis meses. Cinco de los antropólogos del Instituto Smithsoniano fueron invitados a ser miembros del equipo de evaluación para analizar los problemas culturales y sociales encontrados al introducir novedosos servicios médicos y conceptos en comunidades tradicionales.

La mayor parte del análisis antropológico versó sobre los centros de salud, que era la clave del programa. Aunque la mayoría de los centros de salud atraían a un gran número de clientes, había ocasiones en que las instalaciones no se utilizaban al máximo, ni podían hacer frente a la situación de salud de quienes acudían. El personal médico preguntó a los antropólogos: —"¿Qué pueden decirnos sobre los factores culturales y sociales que contribuyen a explicar la actitud de las personas hacia los centros de salud? ¿Por qué aceptan o rechazan los servicios ¿Por qué siguen o no las instrucciones que reciben? ¿Qué pueden decirnos sobre las relaciones generales entre las pautas culturales y los servicios de salud?"

Los antropólogos decidieron que los problemas se podían dividir en dos importantes ramas. La primera implicaba todo el complejo de creencias, actitudes y prácticas asociadas con la salud, con la prevención de la enfermedad, con la causa de la enfermedad y su curación, es decir, en el sentido más amplio, la "medicina popular". La segunda implicaba la índole de una burocracia sanitaria,

sus premisas, su planificación y la clase de relaciones existentes entre el personal sanitario que trabaja en diferentes tareas y entre éste y los clientes a los que da servicio.

Los antropólogos encontraron que las creencias y prácticas médicas populares, incluso en las ciudades, son una institución vigorosa, a menudo en conflicto con la enseñanza de la medicina científica. Resulta particularmente significativa una dicotomía presente en la mente de las personas y que se confirma posteriormente en los estudios realizados en otras partes del mundo: creen que existe cierta clase de enfermedades que los médicos adiestrados científicamente pueden atender de manera más efectiva que los curanderos populares; éstos generalmente son los que se prestan a sí mismos a curas exageradas con antibióticos y otras formas modernas de tratamiento. Pero también creen que existen muchas clases de enfermedades tales como el mal de ojo, el espanto y otras esencialmente de origen emocional o de etiología popular para las que los doctores no sólo no pueden dar un tratamiento, sino *cuya misma existencia niegan*. Las madres que creen que un niño sufre de mal de ojo se muestran comprensiblemente renuentes a llevar al niño ante una persona que insiste en que esa enfermedad no existe. Los antropólogos concluyeron que los médicos nunca deberían ridiculizar o negar las creencias médicas populares y que, de ser posible, emplearan la fraseología de la medicina popular para aclarar más sus explicaciones a los pacientes.

En lo referente a la burocracia y la planificación,

los antropólogos descubrieron un principio que se ha convertido en axioma en los mejores programas de asistencia técnica, a saber, que no se puede trasplantar una institución inalterada de una cultura a otra y esperar que funcione de manera tan efectiva como en el lugar donde se desarrolló. En el caso de los centros de salud pública el problema consistía en la relación organizativa y filosófica entre la medicina preventiva y la curativa. En los Estados Unidos, los buenos servicios médicos curativos se desarrollaron bajo auspicios privados en una época relativamente temprana en la historia del país. La salud pública en su estado contemporáneo surgió más tarde, y por ser en gran medida una empresa gubernamental ha tenido que defender los intereses creados de la práctica médica privada. Por lo tanto, se ha concentrado en la medicina preventiva cubriendo los aspectos de saneamiento ambiental, inmunización, servicios de higiene maternoinfantil y similares. La pauta de la medicina curativa considerada como privada y la medicina preventiva considerada como pública surgió, por consiguiente, como respuesta a las condiciones de la sociedad norteamericana. Los consejeros norteamericanos de salud siguieron desde luego esta pauta para formar sus juicios y recomendaciones; como resultado, los nuevos centros de salud pública que se construyeron como empresas cooperativas seguían la pauta norteamericana, poniendo el énfasis en la medicina preventiva y haciendo a un lado a la medicina curativa.

Sin embargo, las necesidades médicas son de muy distinta índole en la mayoría de los países latino-

americanos. Prácticamente existe un número mucho menor de médicos, *per capita*, y debido a la extensa pobreza el latinoamericano medio de las clases socioeconómicas bajas sencillamente nunca desarrolló la norma de consultar con regularidad a un médico. Cuando por primera vez se establecieron centros de salud en ciudades latinoamericanas los clientes potenciales lógicamente pensaron que recibirían atención médica curativa, que consideraban como su necesidad más imperiosa. Cuando descubrieron que el acento se ponía sobre los servicios preventivos y no sobre los curativos, muchos perdieron interés por creer que los centros no hacían frente a sus necesidades. Un modelo de servicio de salud que sea una respuesta lógica a las necesidades norteamericanas a menudo tiene poco sentido en el marco latinoamericano. Por lo tanto los antropólogos recomendaron que no se continuara en América Latina la aguda dicotomía norteamericana entre los servicios curativos y los preventivos. Consideraban que, si las necesidades curativas inmediatas de los clientes pudieran, aunque de modo parcial, ser satisfechas en los centros de salud, esto inspiraría confianza y resultaría en un mayor interés por los programas preventivos tales como el tratamiento pre y posnatal y la inmunización infantil. En otras palabras, estaban convencidos de que los servicios de salud en países latinoamericanos deberían estar diseñados para satisfacer necesidades locales más que para seguir rígidamente las pautas institucionales desarrolladas para solucionar problemas norteamericanos.

En el informe del equipo de evaluadores que-

daban incluidas numerosas recomendaciones basadas en análisis antropológicos. Estas provocaron entre el personal de salud un amplio interés por los aspectos sociales y culturales de la práctica de salud pública y dio como resultado que se hicieran bastantes modificaciones en la planificación y en la programación (Foster 1953a, 1953b; Simmons 1955 y Oberg y Ríos 1955 describen análisis específicos que constituyeron una parte de esta investigación).

Pescadores en Surinam. En 1956 el gobierno de Surinam construyó treinta y cinco casas nuevas para pescadores fluviales en el pueblo de Punta Coppename. Cada casa estaba construida sobre pilotes, conforme al estilo regional, y estaba compuesta de dos recámaras, una sala de estar, un baño y una cocina; contaba con agua corriente, electricidad y persianas. Se estipuló un plan de compra a plazos durante veinte años y los pescadores ocuparon las casas rápidamente. Pero para 1959 solamente nueve pescadores seguían ocupando sus casas. La mayoría de los que habían firmado contratos se fueron y suspendieron sus pagos. ¿Qué provocó este rechazo a un mejor alojamiento y con pagos fáciles?

Se comisionó a Kalervo Oberg, antropólogo norteamericano que también había trabajado en los análisis de salud pública mencionados anteriormente, para que encontrara las causas. Sus investigaciones revelaron algunos factores sociales y económicos que condujeron al abandono de las casas. El problema fundamental residía en que los diseñadores

habían pensado sólo en función de habitación mejorada, mientras que los pescadores consideraban la vivienda como sólo uno entre varios elementos dentro de una compleja operación económica y social. Los pescadores necesitaban por lo menos cuarenta metros de frente sobre el río para un cobertizo donde dormir y cocinar; para secar, reparar y embrear las redes; para guardar las lanchas; para alojar a los peones y para una huerta y un corral. Los pescados se ahumaban y ponían a secar en el cobertizo para barbacoa y la madera necesaria la traían por barco. Si el cobertizo se encontraba contiguo a la orilla del río se evitaba mucho trabajo en el traslado de la madera. Los pescadores querían vivir cerca de sus barcos, redes y cobertizos para evitar los robos y la entrada de los perros.

La mayoría de los pescadores empleaban a tres o cuatro peones asalariados, hombres jóvenes, "vagabundos", sin ningún vínculo formal con el pueblo. Ya que los pescadores trabajan guiándose por las mareas y el clima en lugar del reloj, a menudo decidían salir a las dos o tres de la mañana. Un pescador estaría más o menos seguro de encontrar a los peones sólo si dormían en su propiedad; si dormían fuera de la propiedad era difícil reunirlos porque nunca se sabía con certeza en qué casas estarían pernoctando.

La aldea de pescadores "mejorada" estaba formada por un conjunto compacto de casas que no proporcionaban alojamiento para que durmieran los peones o para el cuidador de la propiedad del pescador. Se esperaba que todos utilizaran un co-

bertizo de barbacoa cooperativo, lo que venía a ser una contradicción con sus costumbres individualistas. En suma, se encontró que la base de operaciones de un pescador implicaba mucho más que una casa habitación; era una unidad de edificios y aparejos que debían estar situados convenientemente, de fácil acceso y que fueran visibles desde la casa habitación. Los diseñadores hicieron que el proyecto fracasara al no haber consultado con los pescadores ni haber aprendido que sus necesidades sociales y económicas se atenían a un modelo rígido (Oberg y van Dijk, 1960).

El proyecto Cornell Perú Vicos. La hacienda Vicos se localiza en un valle en los Andes, aproximadamente a 400 kilómetros al norte de Lima, con 16 000 hectáreas de tierra para cultivo y pastoreo y tierras estériles tendidas a una altura de 2 700 a 8 600 metros. Durante algunos años antes de 1952 la hacienda había sido propiedad del departamento político del cual Vicos forma parte y había sido rentada por cinco años o más al mejor postor. En lo referente al *status* legal, al modo de explotación y a las formas socioeconómicas, la hacienda y su población se parecían mucho a centenares de entidades peruanas semejantes. La dirigía un administrador mestizo en representación de la sociedad que tenía poderes casi absolutos sobre los 1 700 indígenas monolingües de habla quechua, quienes, junto con sus antepasados, habían quedado confinados a la tierra como siervos, casi esclavos, desde tiempos de la colonia. Se consiguieron trabajadores para funciones

agrícolas y de apacentamiento de la hacienda mediante una leva de tres días hombre a la semana por cada familia. También se exigía a las familias que realizaran servicios adicionales como cocineros, lacayos, veladores, pastores y criados. A cambio les era permitido ocupar una pequeña parcela de tierra de menor calidad para que cultivaran sus alimentos indispensables para poder subsistir. Los peones que se negaban a obedecer las órdenes podían ser despedidos de la hacienda, quedando en calidad de indigentes y sin esperanzas de ser empleados, ya que los "buscapleitos" no serían contratados por otros administradores de haciendas. El carácter medieval de la vida se muestra por el hecho de que el valor de la hacienda se medía por el número de peones relacionados con ella y no por sus tierras para cultivo.

A excepción de la vida religiosa tradicional los indígenas no tenían ingerencia en sus asuntos. Por lo tanto, carecían de puestos de responsabilidad en asuntos políticos, la capacidad de mando estaba poco desarrollada, casi no se mantenía ningún servicio público, era escasa la cooperación entre las familias, en general la comunidad estaba sumamente desorganizada y el nivel de vida en la hacienda era el más bajo de la región. Muchos vicosinos padecían de desnutrición, el 80 por ciento estaba infectado por parásitos dañinos, periódicamente epidemias de sarampión y tos ferina mataban a numerosos niños, la habitación consistía en chozas de uno o dos cuartos, sin ventanas y con piso de tierra, y la ropa era insuficiente para un medio ambiente severo. Una especie de escuela fun-

cionó desde 1940, pero durante el período de once años sólo se inscribieron treinta y nueve niños y ninguno se alfabetizó. Es difícil imaginar una comunidad menos prometedora para intentar aplicar un programa de desarrollo y modernización.

Sin embargo, los antropólogos de la Universidad de Cornell y del Instituto Nacional Indigenista del Perú creyeron que valía la pena intentarlo. A finales de 1951 las dos instituciones concibieron el proyecto Cornell Perú Vicos y, gracias a una subvención de la Institución Carnegie, arrendaron la hacienda por cinco años e iniciaron un experimento en ciencias sociales aplicadas que ha logrado un renombre mundial. Los directores del proyecto formaron juicios de valor que no intentaron defender sobre terreno científico. Partieron del supuesto de que el relativismo cultural no es absoluto y que algunas condiciones, formas, prácticas y creencias son más funcionales que otras en el mundo moderno. Por consiguiente, el estímulo de estas condiciones, formas, prácticas y creencias es acción justificada *si* las personas implicadas están plenamente informadas de lo que sucede, *si* tienen el conocimiento y el derecho para evaluar las alternativas, *si* participan plenamente en las decisiones que se toman y *si* en un tiempo razonable asumen los principales puestos en la dirección, la política y el poder. Como dijo Allan Holmberg, fundador del proyecto y su primer director, ya fallecido, el plan de operaciones "se dirigía al desarrollo de la dignidad humana y no hacia el oprobio, y hacia la creación de instituciones en Vicos que permitieran a todos los participantes en el proceso social gozar

de una determinación y participación de los valores no en un sentido estrecho sino en uno amplio. Así, los objetivos principales de este plan consistieron en la devolución del poder a la comunidad, la producción y la amplia participación de una mayor riqueza, la introducción y divulgación de oficios nuevos y modernos, la divulgación de medidas de higiene y bienestar, la ampliación de la estructura de *status* y roles y la creación de un sistema moderno de instrucción mediante escuelas y otros medios" (Holmberg, *et al.*, 1965:5).

Los resultados del proyecto hasta ahora, aunque no son todo lo que originalmente se deseó, son impresionantes comparados con los de programas de desarrollo de comunidades en otras partes del mundo; y el proceso de modernización continúa. En su totalidad la historia del proyecto revela mucho sobre los problemas de desarrollo y modernización de una comunidad tradicional y viene a ilustrar varios puntos sobre el empleo de los antropólogos en programas de acción que se discutirán con mayor detalle en los capítulos posteriores. El primer punto importante es que los antropólogos, igual que los del proyecto del Papaloapan en México, eran administradores del proyecto con autoridad para tomar y realizar decisiones, así como para hacer investigaciones. Ésta es una situación *sui generis* del empleo de los antropólogos aplicados, y el hecho de que hayan podido combinar efectivamente los papeles administrativos y de investigación viene a ser un testimonio de la habilidad del personal encargado. Un segundo aspecto importante es el enfoque pragmático, *ad hoc*, que caracterizó el pro-

grama dentro del amplio marco de la filosofía que se acaba de presentar. Los antropólogos aceptaron el hecho de que, siendo la cultura un todo integrado, los programas de cambio deberían ser empresas integradas más que fraccionadas. Pero además de esta amplia pauta, procedían con cautela mientras actuaban, utilizando los recursos disponibles, conservando lo que era útil y desechando lo que no servía. Es un hecho sumamente importante, que en ocasiones se ha pasado por alto en los informes de proyectos, que el antropólogo peruano Mario Vázquez haya realizado un estudio a fondo de la hacienda de los años de 1949 a 1951. Existía, por lo tanto, una línea de base excepcionalmente conveniente y un fondo de conocimientos para hacer planes y tomar medidas inmediatas. El profundo conocimiento sobre las personas y las formas culturales que aportó el Dr. Vázquez al proyecto hizo posible planear y tomar medidas con una rapidez y seguridad que no hubiera podido darse en un contexto donde primero hay que recabar la información. Los evidentes resultados provechosos que siguieron a la acción expedita (por ejemplo en agricultura) fueron indudablemente importantes para desarrollar el apoyo de la comunidad al proyecto.

Cuatro áreas temáticas recibieron atención especial: el desarrollo económico, en especial la agricultura; la educación; las formas sociales, políticas y administrativas, y la salud. Los resultados han sido desiguales, siendo los cambios económicos y sociopolíticos los más notables. Como consecuencia de cultivos y procesos de mercado mejorados,

la producción agrícola se ha incrementado en más del cien por ciento, de manera que ahora los habitantes de Vicos no sólo cuentan con los suficientes alimentos para el consumo local, sino con excedentes para la venta, lo que ha permitido importantes mejoras y arreglos para que los mismos habitantes de la hacienda los compren. En esta área los conocimientos se desarrollaron con tanta rapidez que a pocos años los vicosinos fueron muy solicitados para ser consejeros técnicos agrícolas de los peones en haciendas contiguas.

En lo referente a la estructura social y de dirección, las elecciones democráticas han reemplazado a los tradicionales nombramientos rituales y los vicosinos más jóvenes, alfabetizados y educados, han asumido los nuevos papeles de mando que su sistema de organización cooperativo requiere. Pero esta transformación se efectuó de manera gradual y ordenada: los ancianos de la hacienda y los caciques que dirigían el trabajo se mantuvieron en sus puestos autoritarios habituales durante el período de innovaciones y sólo se reemplazaron estos puestos por formas administrativas y de gobierno más modernas cuando aumentaron la confianza, el conocimiento y las aspiraciones de la gente.

En 1952 la educación no era una necesidad reconocida entre los jefes de familia de la hacienda, y el éxito inicial al atraer a los niños a las clases se debió al atractivo que para las personas hambrientas tenían los desayunos escolares de 1 200 calorías y no a su inclinación al saber. Hacia 1963 se habían inscrito el 76% de los varones de Vicos en edad escolar, aunque sólo el 6% de las

muchachas asistían a clases, lo cual refleja la fuerte actitud conservadora. A pesar de ello los directores del proyecto y otros participantes consideran que a la larga la escuela ha sido la fuerza de cambio más importante. Durante los últimos años algunos muchachos vicosinos han pasado a escuelas secundarias en ciudades cercanas y el número sigue en aumento. Es curioso observar que a pesar de la participación de médicos peruanos y norteamericanos en varias fases del programa los logros en el campo de la salud quedaron muy rezagados frente a otros campos, e incluso hubo un aumento en la tasa de mortalidad entre 1952 y 1963. Por otra parte, no se ha observado una disminución significativa en la masticación de hojas de coca, el consumo de bebidas alcohólicas ha aumentado con el aumento de la riqueza y los niveles de inquietud parecen haber crecido.

En 1957 expiró el contrato de arriendo del proyecto Cornell Perú Vicos. El personal del proyecto consideró que se había logrado el suficiente progreso para que los indígenas de la hacienda pudieran manejar sus propios asuntos. Por lo tanto, el proyecto recomendó al gobierno peruano que la hacienda se expropiara y se autogobernara, y siguió un decreto de expropiación. Pero ni los funcionarios del proyecto ni los del gobierno valoraron plenamente el poder de los intereses creados. Antes de que sucediera esto la publicidad peruana había sido fundamentalmente favorable; de hecho se expresaba orgullo considerable ante esta empresa ahora famosa. Pero cuando empezaron a valorar plenamente las implicaciones de los cambios en

Vicos, las clases terratenientes, no sólo en el valle sino en todo el Perú, incluyendo a funcionarios de alto rango en el gobierno que eran propietarios de haciendas semejantes, se organizaron para detener lo que para ellos era un paso revolucionario. Sólo cinco años después, en 1962, se llegó finalmente a un acuerdo que permitía que la hacienda se comprase a su antiguo dueño.

Se encuentran por lo menos dos lecciones importantes en los problemas del desarrollo, que se ilustran por las dificultades concomitantes a la adquisición de la hacienda. La primera es el poder de los intereses creados para impedir el cambio: cuando los grupos y las clases que se benefician del *status quo* perciben cambios que amenazan estas ventajas, se opondrán a estos cambios con todos sus recursos. La segunda se relaciona con las condiciones que fomentan la inversión de capital y las mejoras de una planta física. Después de los enormes triunfos de los primeros cinco años, esas acciones cayeron a un nivel insignificante durante el período de litigio cuando el resultado era incierto. Cualquier mejora, pensaron acertadamente los habitantes, sencillamente elevaría el precio final de compra. Esta situación también ilustra por qué la reforma agraria es tan esencial en tantos lugares del mundo y por qué la producción de los campesinos arrendatarios con frecuencia es tan baja: los beneficios de la agricultura progresista podrán, de hecho, empeorar la posición del arrendatario que se ocupa de ellos.

Actualmente Vicos está organizado como un organismo de producción en cooperativa, donde sus

miembros reciben los mayores beneficios económicos. Es una comunidad que confía en sí misma, lo suficientemente atractiva en un sentido económico y social como para que un número considerable de emigrados a la costa haya regresado para participar de las nuevas oportunidades. El profesor Holmberg cree que "la lección más importante de Vicos, para todo el Perú, consiste en que su población esclavizada y de campesinos oprimidos, cuando haya sido liberada y se le haya dado aliento, ayuda técnica y enseñanza, pueda levantarse por sí misma y se convierta en un grupo de ciudadanos productivos del país" (Holmberg, *et al*, 1965:8). El proyecto Cornell Perú Vicos no ha carecido de críticos científicos tanto en Perú como en los Estados Unidos. Señalan que no existen los fondos y el personal suficiente para difundir en otras haciendas las lecciones aprendidas, y que es una empresa costosa y destinada a un solo objetivo. Sea esto verdad o no, los resultados son impresionantes. La ciencia social aplicada revolucionó el modo de vida de un grupo indígena, y al hacerlo aprendió mucho sobre los procesos de la aceleración del desarrollo y la modernización, y sobre los problemas que presenta el hecho de emplear antropólogos y a otros científicos sociales en programas de acción. La certeza del profesor Holmberg en el sentido de que "el enfoque de la intervención o de la acción ante la dinámica de la cultura, aplicado con las limitaciones convenientes, a la larga puede proporcionar un resultado final considerable en cuanto a una política más racional así como a una ciencia mejor" (Holmberg, 1958:12) parece quedar confirmada por los resul-

tados. Vicos es justificadamente famoso y el proyecto Cornell Perú Vicos figurará como pilar en el desarrollo de la ciencia social aplicada (Holmberg, *et al.*, 1962, 1965; Ritter, 1967).

El siguiente ejemplo es en cierto modo diferente de los precedentes, pero corresponde a la misma pauta clara de la utilización de la pericia sociocultural y psicológica que determinen los modos de influir sobre la conducta y de producir el cambio. Como Vicos, se ha convertido en un caso clásico de antropología aplicada.

La antropología aplicada a la guerra

Durante la segunda Guerra Mundial los Estados Unidos se encontraron por primera vez en su historia luchando contra un país moderno y bien armado que poseía una cultura inmensamente distinta de la suya propia y de la de Europa occidental. Gran parte de la conducta de los japoneses era difícil de comprender: los ataques *banzai*, los bombardeos en picada de los *kamikaze*, las luchas a muerte, la negativa a rendirse ante desventajas abrumadoras y el trato brutal a los prisioneros no correspondían a las ideas occidentales de la guerra. A las autoridades norteamericanas les pareció evidente que se necesitaba responder a dos clases de problemas por lo menos donde la experiencia militar previa tenía un valor limitado: ¿cuál era la mejor manera de continuar una guerra? y ¿cuál la mejor manera de llegar a un acuerdo de rendición y ocupación con un país cuya psicología y cultura eran tan diferentes de las propias?

La División de Análisis Morales Extranjeros, en la Oficina de Información de la Guerra, se organizó para tratar de encontrar las respuestas a esos problemas y otros similares. Una vez que estuvo totalmente organizada, treinta especialistas en antropología, sociología, sicología y lengua y cultura japonesas trabajaron bajo la dirección de Alexander H. Leighton. Estos hombres de ciencia finalmente demostraron que el conocimiento de los supuestos fundamentales subyacentes en la cultura japonesa serían de mucha utilidad para responder a las preguntas sobre la dirección bélica y las condiciones para la paz. Por ejemplo, muchos militares creían que todos los soldados japoneses eran unos fanáticos sin remedio que siempre preferirían la muerte a la captura y que era inútil hacer esfuerzos importantes para capturar e interrogar prisioneros. En realidad, gran parte del comportamiento de los japoneses dio fe a esta creencia. El personal de la división analizó las razones de este extraño comportamiento. Encontraron que el código de honor japonés enseñaza que el hecho de rendirse incluso frente a las más remotas posibilidades de victoria era una desgracia; el hecho de ser capturado mientras se encontraba gravemente herido e inconsciente para un soldado era igualmente motivo de deshonor y pasaba a ser un "muerto" respecto a su existencia anterior. No había ninguna forma por la cual pudiera volver a su vida previa. También descubrieron que los soldados japoneses estaban convencidos de que los soldados norteamericanos no los harían prisioneros sino que los ejecutarían. Ante este dilema un ataque *banzai* contra la abru-

madora fuerza enemiga era la forma lógica de morir, es decir, una muerte gloriosa en lugar de una deshonrosa.

Cuando la propaganda para capitular enfatizó que los prisioneros estarían bien atendidos y que incluso se les permitiría trabajar, en lugar de estar ociosos, un número considerable (aunque menor que en el foro europeo) se rindió. El comportamiento de muchos asombró a sus captores. Sin sentir el deshonor que habrían sentido los prisioneros norteamericanos en las mismas circunstancias, voluntariamente dieron la información exacta sobre la fuerza y disposición de sus unidades. Algunos fueron de utilidad escribiendo propaganda que sería transmitida contra sus compatriotas. Y cuando la base cultural de este extraño comportamiento fue estimada plenamente algunos prisioneros volaron en aviones norteamericanos para localizar instalaciones japonesas. La situación de pérdida de *status* de los prisioneros japoneses, vivos y ansiosos por forjarse nuevas vidas (ya que creían que podían regresar a las anteriores) explicaba su conducta.

Al considerar las condiciones para la rendición y la ocupación el problema principal radicaba en cuál sería la política a seguir ante el emperador japonés. Muchos administradores norteamericanos consideraron que la situación era semejante a la de la Alemania nazi y que sólo mediante la abolición del gobierno de la preguerra, incluyendo la casa real, podría establecerse un gobierno japonés democrático. Pero los análisis de la división mostraban lo contrario. La fe en el emperador, en el poder divino y el modo de vida que él simbolizaba,

permanecieron en un nivel muy elevado frente a los más serios contratiempos de la guerra. Otros funcionarios podían ser condenados, pero el emperador seguía siendo el símbolo de la unidad y la virtud de Japón. Por ende, los hombres de ciencia de la división creyeron que un ataque al emperador sólo serviría para reforzar el deseo de resistir. También llegaron a la conclusión de que las actitudes japonesas tradicionales ante la autoridad del emperador podrían ser utilizadas constructivamente para lograr posteriores objetivos de paz. La estructura de la sociedad japonesa era tal, sostuvieron, que una figura autoritaria, pero benévola, era esencial para evitar la desintegración social.

El consejo de los especialistas en ciencias sociales desempeñó un papel considerable en las decisiones tomadas finalmente. El emperador sería inviolable, permaneciendo a la cabeza del gobierno japonés. Obedeciendo a su llamado los combatientes japoneses en todos los frentes mundiales entregaron sus armas; a través de él las autoridades militares norteamericanas pudieron organizar efectiva y eficazmente la ocupación de un país de ochenta millones de habitantes. Rara vez se ha obtenido un éxito tan rotundo gracias a una importante resolución política (Leighton, 1949).

II. UN MODELO DE ANTROPOLOGÍA APLICADA

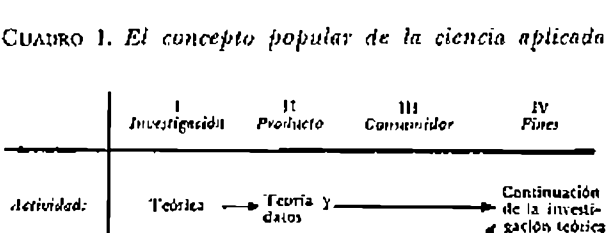
Ciencia teórica y ciencia aplicada

En el capítulo I examinamos ejemplos de problemas humanos en el cambio tecnológico del tipo que ha originado la subdisciplina de la antropología aplicada, y presentamos casos de la obra que realizaron los antropólogos en diversas instancias. Sin embargo, no definimos la "antropología aplicada", y tampoco tratamos el problema de cómo difiere el trabajo de los antropólogos aplicados del de otros antropólogos. En este capítulo pasaremos a estudiar la relación que existe entre la antropología aplicada y la teórica, mostrando de qué manera el papel de los antropólogos aplicados encaja en un esquema más amplio de la aplicación de la ciencia teórica a los problemas prácticos. Al hacerlo, estaremos poniendo de relieve el marco conceptual necesario para los capítulos siguientes, que tratan de la metodología de la investigación, el tema principal de la investigación antropológica aplicada, los problemas de la integración de los antropólogos aplicados a las organizaciones de asistencia técnica y el nivel de prestigio de la antropología aplicada vista por los antropólogos.

A riesgo de simplificar en exceso, podemos decir que la ciencia presenta dos aspectos principales: el *descubrimiento*, la búsqueda y el hallazgo de nuevos fenómenos y nuevas relaciones entre fenómenos ya conocidos, que son explicados por la formula-

ción de hipótesis, principios y leyes científicas; y la *utilización*, es decir, la aplicación de los resultados del descubrimiento y la consiguiente teoría al servicio de la humanidad. El primero se llama ciencia "pura", "básica" o "teórica", y el segundo, ciencia "aplicada". Para la mentalidad popular la utilización fluye directamente del descubrimiento y la teoría, de manera que los dos aspectos de la ciencia parecen integrar un solo proceso en el que participan diferentes tipos de personal.

CUADRO 1. *El concepto popular de la ciencia aplicada*



El cuadro 1 ilustra la relación entre la ciencia pura y la aplicada tal como se concibe popularmente, dividiendo la secuencia investigación-utilización en dos elementos: la *actividad* misma y el *personal* correspondiente. Se considera la investigación teórica tal como la desarrollan los científicos de orientación teórica (columna I), con un "producto" resultante de teoría y datos (columna II). Las dos clases de "consumidores" de teoría y datos, los cien-

tíficos teóricos y los aplicados (columna III) aplican cada uno el producto científico a sus "fines" específicos (columna IV).

Para el científico de orientación teórica el *corpus* de datos y teoría científicos que caracteriza su disciplina en un momento dado no es más que un informe de progresos, una exposición de las condiciones del campo tal como se conocen hasta ese momento. El producto de la investigación, por lo tanto, es simplemente el punto de partida para continuar la investigación y la búsqueda de una teoría cada vez mejor y más comprehensiva. Para el científico aplicado el desafío del conocimiento consiste en la búsqueda de modos de traducirla a formas que satisfagan las necesidades de la sociedad: bienes de consumo, servicios médicos, transporte, comunicación y actividades de recreación y de descanso. El científico aplicado que transforma el conocimiento básico en formas utilizables es considerado generalmente como el inventor o el tecnólogo, cuyo genio particular reside en su habilidad para "elaborar" maneras de traducir la teoría abstracta en bienes industriales y de otro tipo, y en servicios que permitan obtener un nivel de vida cada vez más elevado.

La secuencia parece ser sencilla: los brillantes cerebros teóricos producen la teoría básica y las mentes prácticas, inventivas, "aplican" esta teoría a los problemas de la vida cotidiana: he aquí la "ciencia aplicada". En las ciencias exactas, en las que con cierta justificación podemos hablar de leyes científicas, y en las que la teoría, aunque expuesta en términos problemáticos, permite una predicción

certera, este modelo de aplicación de la ciencia tiene cierta validez. Sin embargo, incluso en este caso, conviene recordar que el modelo sólo es adecuado en el sentido más amplio, ya que con frecuencia la tecnología ha sobrepasado a la teoría, y al hacerlo ha sido en realidad una fuente de esa misma teoría de la cual se supone obtiene su sustento. Por ejemplo, las contribuciones de Pasteur a la bacteriología fueron inicialmente el resultado del intento de encontrar soluciones a los problemas prácticos de las industrias francesas del vino y de la seda.

Antropología teórica y antropología aplicada

Muchos especialistas en ciencias sociales, los antropólogos entre ellos, han aceptado este modelo sin cuestionarlo, suponiendo que también se adecúa a sus disciplinas. Hace muchos años, Radcliffe-Brown escribió que "La antropología aplicada debe, por supuesto, basarse en la antropología pura. Por consiguiente, lo necesario, en primer lugar, es el desarrollo de los principios fundamentales de la integración social" (1931:276). Mucho después, Lucy Mair, al hablar de las relaciones entre la ciencia teórica y la ciencia aplicada, escribió que "En el terreno que generalmente abarca esta discusión [antropología aplicada y políticas de desarrollo] no hay duda de lo que se entiende por ciencia aplicada. Se trata de la aplicación de principios establecidos experimentalmente a la producción de resultados específicos" (1957:9).

La antropología aplicada así concebida tendría que ser simplemente la aplicación de los datos y la teoría de la antropología teórica a los fines prácticos, algo que no podría existir hasta que se creara una vigorosa disciplina teórica regulada por leyes que permitieran la predicción. Un antropólogo aplicado sería un técnico, un ingeniero social que efectuaría la aplicación. Pero, como pronto veremos, las actividades que han sido llamadas "antropología aplicada" ocasionalmente, si acaso, se conforman a este sencillo modelo. Si el modelo que se considera característico de las ciencias sociales debe aplicarse también a la antropología, no habría de hecho la suficiente teoría antropológica de alto nivel sobre la cual basar con éxito una rama aplicada de la disciplina. En realidad, las múltiples y variadas contribuciones de la antropología a los problemas prácticos se basan en amplios conceptos generales, tales como cultura, integración cultural, dinámica cultural, valores, estructura social y relaciones interpersonales, y en una metodología (examinada en el capítulo III) que, igual que las metodologías de otras ciencias sociales, hace sus contribuciones singulares al entendimiento del comportamiento humano y de sus motivaciones subyacentes.

Por lo general un antropólogo considera los grupos que estudia en el trabajo aplicado como comunidades y culturas o subculturas que básicamente no difieren de las que tradicionalmente analiza, sujetas a los mismos métodos de investigación y marcos conceptuales que emplea en la investigación teórica. Como dijo Hauser algunos años atrás,

al hablar de las ciencias sociales en general, la diferencia significativa entre la antropología teórica y la aplicada radica fundamentalmente "...no en el punto de vista o los métodos del investigador, ni en la naturaleza de los fenómenos que se investigan, sino *en la manera de seleccionar el problema, en los auspicios de la investigación y en los objetivos inmediatos, a diferencia de los que son a largo plazo*" (Hauser, 1949:209 —cursivas del autor].

Un modelo

De aquí que, para valorar las complejidades de la relación entre la antropología aplicada y la teórica, se necesite algo más elaborado que el simple modelo. Esto se expone en el cuadro 2, donde la secuencia investigación-utilización se descompone en los mismos dos elementos de actividad y personal que se trazaron en el cuadro 1. Sin embargo, este modelo muestra 2 secuencias en lugar de una sola: una para la ciencia "pura" y otra para la "aplicada".

Tanto la investigación pura como la aplicada dan como resultado un "producto" destinado a un "fin". El producto de la primera, al menos idealmente, es la teoría —hipótesis y generalizaciones— sobre la sociedad, la cultura y el comportamiento humano. Es decir, la investigación y el marco conceptual dentro del cual es llevada a cabo deberían producir ideas, introspecciones y corazonadas que, junto con los datos adquiridos simultáneamente, permitan interpretaciones teóricas de fenómenos sociales y cultu-

rales cuyo "fin" no sea inmediatamente pertinente a los programas prácticos destinados a hacer del mundo un lugar mejor donde vivir. El producto de la segunda debería consistir en ideas, introspección, comprensión y datos que se presten a la planificación y ejecución de programas destinados a mitigar males sociales y económicos específicos, o a crear prácticas mejoradas (como en la agricultura o en los hábitos sanitarios) que beneficien a los individuos y a su sociedad. El logro de formas específicas de cambio del comportamiento humano es, por lo tanto, el "fin" básico de la antropología aplicada.

Aunque ambas secuencias aparecen como independientes, de hecho están íntimamente relacionadas (como lo muestran las flechas punteadas diagonales), ya que muchas investigaciones realizadas en contextos aplicados han sido directamente relevantes para la teoría antropológica básica y, a la inversa, la investigación pura ha contribuido considerablemente a los problemas aplicados. De hecho, como veremos en el capítulo 7, desde un punto de vista científico, una de las más vigorosas justificaciones de la investigación antropológica aplicada consiste en la contribución que hace a nuestro *corpus* fundamental de datos y conceptos.

Veamos más atentamente este modelo.

Tipo de investigación. Tanto en la investigación pura como en la aplicada (columna I) el científico es el antropólogo. Ya que, como se señaló en el capítulo I, el ser "antropólogo aplicado" es un rol más que una ocupación, el antropólogo por lo general es un profesor universitario que combina la enseñanza con ambos tipos de investigación. El

CUADRO 2. *Investigación teórica vs. investigación aplicada: Antropología*

	I Tipo de investigación	II Selección de la Investigación	III Patrocinador de la investigación	IV Producto	V Intérprete	VI Consumidor	VII Fines
Actividad:	"Pura"			Teoría y datos			Continuación de la investigación y la enseñanza
Personal:	Antropólogo	Antropólogo	Fundación		Ninguno (¿Autor de textos?)	Antropólogos, maestros	
Actividad:	"Aplicada"			Teoría limitada y datos prácticos			Cambios en el comportamiento humano
Personal:	Antropólogo	Organización innovadora	Organización innovadora		Antropólogo aplicado, consultor antropológico	Personal de operaciones	

punto importante consiste en que, esté en ese momento dedicado a la investigación pura o a la aplicada, habrá tenido sólo un tipo de adiestramiento y preparación. Por lo tanto, empleará los mismos conceptos, metodología y métodos de investigación en un trabajo aplicado que en un análisis teórico, y aplicará los mismos cánones científicos de precisión y objetividad y exención de juicios de valor. Esto también es válido para los antropólogos aplicados de carrera, que son relativamente pocos, ya que han recibido el mismo adiestramiento que sus colegas académicos. Es evidente que la diferencia entre la antropología pura y la aplicada no radica en la investigación ni en los investigadores.

Selección y patrocinio de la investigación. La diferencia aparece por primera vez cuando consideramos quién decide acerca de un problema de investigación (columna II) y quién lo patrocina (columna III). En la investigación pura es el antropólogo quien generalmente decide el problema. La selección emana de su interés personal y de su convicción de que el momento o las oportunidades son adecuadas para aumentar el conocimiento sobre un tema particular. La investigación pura tiende a ser auto-generadora; la ciencia misma es dinámica y los objetivos de la ciencia son determinantes.

En la investigación aplicada la organización innovadora encargada de solucionar los problemas prácticos generalmente selecciona el problema, y los objetivos de esta organización, más que los de la ciencia, son los determinantes. Al aceptar un em-

pleo en una empresa cuyos objetivos primarios no son científicos, el antropólogo se compromete, al menos en parte, con los objetivos y valores de esta empresa.

Generalmente los patrocinadores de la investigación pura y de la aplicada son diferentes. Un antropólogo que intenta desarrollar sus propios planes de investigación busca el apoyo de una organización cuyo papel en la sociedad sea el aumento del conocimiento en su propio provecho, cuya existencia ininterrumpida no dependa de una "compensación" práctica inmediata. En ocasiones esto implica la obtención de fondos de investigación en una universidad. Con mayor frecuencia se trata del auspicio de una fundación privada como la Ford, Wenner-Gren, Carnegie o el Consejo de Investigación de Ciencias Sociales. Actualmente el gobierno de los Estados Unidos, a través de la Fundación Científica Nacional y de los Institutos Nacionales de Salud, se ha convertido en el mayor patrocinador de la investigación antropológica pura.

Además de proporcionar el dinero, las instituciones que patrocinan la investigación pura presentan otras características, de las cuales consideramos como más importantes el hecho de que no utilicen o reclamen, moral o legalmente, los resultados de la investigación que resulten de su apoyo, ni tampoco, por lo regular, limiten de ninguna manera el uso que el investigador haga de esos resultados. Por lo general, el antropólogo conserva el control total sobre los datos que provienen de su investigación, decide sobre cómo han de presentarse esos datos a otras personas interesadas y

las limitaciones de su uso, si es que las hay, las impone él mismo, basándose en sus juicios éticos.

Por el contrario, la investigación aplicada suele ser patrocinada por la burocracia innovadora, es decir, la organización-cliente que establece el problema y que espera utilizar al menos una parte de los resultados de la investigación en la consecución de sus propios objetivos, tener un derecho moral y legal sobre todos los resultados y poder limitar el empleo que pueda darles el antropólogo que los recabó.

En la práctica, muchos patrocinadores de investigaciones antropológicas aplicadas se muestran flexibles, otorgando al científico una amplitud considerable para identificar los factores críticos que necesitan ser investigados dentro del amplio marco del problema práctico, y dejándolo en libertad de presentar a sus colegas los datos de su investigación bajo la forma de artículos, monografías y trabajos leídos en reuniones profesionales. Su interés consiste en que el antropólogo les proporcione la suficiente información relacionada con sus problemas como para justificar su ayuda. Una vez logrado este objetivo, y no existiendo problemas de seguridad para la empresa, por lo general el antropólogo suele ser libre de utilizar sus datos en la forma científica que escoja. Una organización patrocinadora puede, de hecho, lograr considerable prestigio y simpatías mediante una política que permita que los investigadores contratados actúen como profesionales al presentar los datos e hipótesis de los colegas antropólogos.

El producto de la investigación. El producto de la investigación (columna IV), su forma de presentarlo y el modo de utilizarlo difieren mucho en la antropología pura y en la aplicada. Como se ha señalado, el producto de la investigación pura es ciencia, bajo la forma de nuevos datos, nuevas hipótesis, nuevas formulaciones de métodos, nuevas leyes. Su forma de presentación está determinada por su auditorio, integrado principalmente por otros antropólogos y por científicos de campos estrechamente relacionados. Los resultados iniciales y tentativos pueden ser leídos como informes científicos en reuniones profesionales. A menudo estos informes son escritos nuevamente, quizás a la luz de la crítica profesional, y se publican como artículos en revistas especializadas. Los conjuntos de datos más extensos quedan sujetos a un análisis más amplio, y se publican como monografías o libros. Es importante que el investigador se encargue por sí mismo de interpretar científicamente sus investigaciones y de comunicarlas a sus colegas.

El producto de la investigación aplicada es quizá más variado. Los resultados de una buena investigación antropológica aplicada incluyen un importante componente teórico; éste, tal como lo indican las flechas punteadas en el modelo, abastece el producto de la investigación pura. Pero la investigación aplicada, si realiza plenamente sus objetivos, también debe producir datos y teorías "prácticas" bajo la forma de ideas, comprensión, conocimiento e información que contribuyen a la solución de los problemas que interesan a la organización patrocinadora. Y esta información "práctica", la meta

de la investigación en lo que respecta a la organización-cliente, generalmente no puede ser comunicada de la misma manera en que el investigador puro se comunique con sus colegas. Más bien, gran parte de ella se transmite (en las ciencias sociales, por lo menos) en juntas profesionales, en conferencias y en reuniones informales, a menudo sociales. Buena parte de la información se presenta también en forma de memorandos que pueden prepararse con rapidez y reproducirse a bajo costo en pequeñas cantidades, para que lleguen a manos de quienes supuestamente pueden utilizarlos, administradores, técnicos y los que decidan la política a seguir. Para estas personas el componente teórico de la investigación tiene en el mejor de los casos, un interés marginal.

El intérprete y el consumidor. Hasta ahora, la secuencia del personal tanto en la investigación antropológica pura como en la aplicada es esencialmente la misma: antropólogos con el mismo tipo de adiestramiento (con frecuencia es el mismo individuo), que emplean la misma metodología de investigación y siguen los mismos cánones de control y objetividad, observan, estudian, analizan e interpretan el significado de un cuerpo de datos. Comunican después este conocimiento en forma tal que el público a quien se dirige lo comprenda fácilmente. Pero aquí la secuencia cambia. En la investigación pura los "consumidores" principales (columna VI) son los antropólogos mismos, sus colegas de otras ciencias sociales, profesores que, se ocupen o no de investigaciones similares, están

adiestrados en ciencias sociales, y el público lector interesado. En contraste, los resultados de la investigación aplicada son "consumidos" por especialistas de otras profesiones y disciplinas que toman estos datos simplemente como un factor entre muchos tipos de factores que deben tener en cuenta al realizar su trabajo. Este personal de operaciones, como se le denomina en el cuadro, está integrado por planificadores y quienes deciden la política a seguir; por administradores de programas, y por especialistas técnicos en campos tales como salud pública, bienestar social, agricultura, desarrollo de comunidades y otros.

El "intérprete" (columna V), es decir, quien explica al consumidor el significado de los resultados de las investigaciones, es menos necesario en la investigación pura que en la aplicada. Cuando el consumidor es un científico investigador comparte una base científica común con el investigador original, de manera que no necesita ayuda para interpretar nuevos datos y teorías. Al consumidor que no sea básicamente un especialista en investigación —quizás puede tratarse de un profesor universitario o de un lego que quiera saber más sobre el tema— puede resultarle útil un intérprete. El intérprete puede ser autor de libros de texto (frecuentemente se trata del científico investigador mismo) o el divulgador científico, un escritor profesional con la suficiente habilidad para traducir las ideas y los datos encontrados en las monografías y artículos, con los que el científico se comunica con sus compañeros, a un lenguaje que necesite menor preparación científica especializada. Así,

el papel del intérprete se encuentra en la ciencia pura, pero es menos crítico para lograr objetivos de peso que en la investigación aplicada.

Los planificadores, administradores y especialistas técnicos, que son los consumidores de la investigación antropológica aplicada, necesitan que los datos les sean presentados de manera tal que puedan relacionarlos con los demás factores que manejan en su trabajo. La terminología, frecuentemente esotérica, de los científicos sociales debe simplificarse, y los hechos críticos de un proyecto deben extraerse de la masa de datos en la que están inmersos para presentarlos de una manera clara y sucinta que haga obvias sus implicaciones para la planificación de programas y operaciones. El papel de intérprete es esencial. Con frecuencia, y en antropología casi siempre, este papel es desempeñado por el investigador mismo, ya que es la persona mejor calificada para actuar como intérprete, especialmente si ha estado en estrecho contacto con el personal de operaciones, y por lo tanto conoce bien sus problemas. Probablemente, de manera informal, ha desempeñado ese papel a lo largo de todo el proyecto de investigación al encontrarse y hablar con administradores y técnicos del proyecto.

Los consultores también desempeñan el papel de intérpretes. En antropología suelen ser profesores universitarios a los que una institución orientada hacia la acción llama por un par de días, o a veces más, para tratar de relacionar los datos antropológicos específicos o teorías básicas con algún problema en el cual está trabajando dicha institución. En ocasiones los consultores también hacen inves-

tigaciones a corto plazo que tratan sobre estos problemas.

En esta etapa del modelo podemos hablar apropiadamente de "aplicación" y de "antropólogo aplicado". Es aquí donde los resultados de un proyecto específico de investigación orientado hacia la acción se relacionan con teorías y datos antropológicos generales pertinentes, despojados de los elementos irrelevantes para los objetivos de la organización que patrocina la investigación, y presentados al personal de operaciones de manera tal que permitan su máximo aprovechamiento. Es una señal de la juventud de la antropología el hecho de que el científico de base universitaria, cuyo interés primario es la investigación teórica, pero que también puede dedicarse ocasionalmente a la investigación orientada hacia la acción, actúe con frecuencia como intérprete que desempeña el papel temporal de antropólogo aplicado. En otras ciencias hace mucho que esta función se ha reservado a especialistas reconocidos. En las ciencias naturales el especialista es el científico industrial o el ingeniero industrial, mientras que en el campo de la genética es el geneticista de animales o plantas. La antropología se dirige hacia especializaciones similares y llegará el momento en que algunos antropólogos encontrarán que sus principales intereses se agrupan en torno a este tipo de actividad. Ya hemos empezado a observar este fenómeno en la antropología médica y en la antropología educativa. Pero durante algún tiempo, por lo menos, el papel de intérprete o de antropólogo aplicado lo seguirá desempeñando el antropólogo general "bueno para todo".

La responsabilidad del intérprete, sea que trabaje con un especialista de tiempo completo o temporalmente con un científico de base universitaria, de ninguna manera es pasiva, ni es una tarea mecánica que consista en encontrar respuestas sencillas a problemas sociales de cambio tecnológico y luego explicar de qué se trata con palabras y conceptos que el lego pueda comprender. Es, o debiera ser, un papel de investigación en el que se ejercite un alto grado de creatividad y del cual emerjan significativas contribuciones a la teoría básica. Con frecuencia el antropólogo tiene acceso a grupos de personas que no podría estudiar en una investigación tradicional y casi siempre puede enterarse del funcionamiento de la burocracia mediante la "observación participante" real que en cierto modo les está negada a la mayoría de los antropólogos interesados en tareas más tradicionales.

Cuando entre el antropólogo y el administrador existe una relación personal mutuamente satisfactoria, el primero desempeña una parte importante en la selección de proyectos de investigación así como en la determinación del plan de la investigación, aunque por supuesto la autoridad definitiva le corresponde al administrador. El administrador sensato conoce sus problemas y la clase de respuestas necesarias para solucionarlos, aunque reconoce que el antropólogo sabe mejor que él como obtener esas respuestas. El antropólogo aplicado tiene la responsabilidad de familiarizarse con las necesidades del administrador (y las del especialista técnico) y luego decirles cuáles son las preguntas que hay que plantear (es decir, determinar el plan

de la investigación) a fin de solucionar esas necesidades. Por ésta y otras razones que se analizarán más adelante, la mejor antropología aplicada se da cuando existe una estrecha relación operante, de mutuo respeto y confianza, entre el antropólogo y el personal de la organización encargado de obtener objetivos específicos.

Aunque las actividades del antropólogo aplicado frecuentemente se agrupan en el papel de intérprete (tal como aparece en el modelo), los antropólogos aplicados también actúan ocasionalmente como administradores. En este caso, entonces, se vuelven ellos mismos "consumidores" de la investigación aplicada, ya sea la suya propia o la de otros antropólogos. Así sucedió con el esquema de reacomodo del Papaloapan y con el proyecto Vicos, descritos en el capítulo I, en los que antropólogos-administradores planificaron y dirigieron el trabajo. Los antropólogos también trabajaron, como dijimos, como administradores en los campos de la *War Relocation Authority* durante la segunda Guerra Mundial y en el Territorio en Fideicomiso de Micronesia después de la guerra. No hay ninguna razón por la cual un antropólogo —o cualquier otro científico— no pueda ser un buen administrador. Si bien para un lego el científico aparentemente aislado del mundo real de la acción por muros cubiertos de yedra podrá parecer la antítesis del administrador práctico, el hecho es que ambos se caracterizan por los mismos procesos de pensamiento, los mismos métodos analíticos y los mismos juicios. Tanto los científicos como los administradores deben definir sus metas, decidir cuáles son los datos

significativos, obtener esos datos, ordenarlos y extraer conclusiones a partir de ellos. Solamente aquí aparece una distinción básica. La tarea del científico se cumple cuando extrae conclusiones, es decir, cuando propone sus hipótesis. Pero el administrador se enfrenta después a la prueba más crítica: debe proceder basándose en lo que antecede, y esperar que sus conclusiones promuevan el curso de su organización hacia la consecución de sus fines.

Sin embargo, aunque los antropólogos se han desempeñado como administradores capaces, los antropólogos norteamericanos e ingleses están de acuerdo en que éste no es un papel deseable *si* el antropólogo también desea hacer investigaciones. El valor principal del antropólogo en proyectos orientados hacia objetivos consiste en que puede ser imparcial, amigo del personal de la burocracia y de los miembros del grupo-objeto. Al ejercer sus obligaciones no tiene que revelar confidencias o tomar medidas que violen la libertad de los demás. El administrador, por otro lado, debe ejercer su autoridad. La gente se mostrará mucho menos dispuesta a informar con veracidad si sabe que el antropólogo, a quien se le están revelando datos, más adelante puede cambiar de actitud y utilizar esa información en su detrimento (tal como ellos lo ven, al menos). Así, aunque los antropólogos trabajen a veces como administradores, éste no es el foco principal de las actividades antropológicas aplicadas.

Los fines de la investigación. Los "fines" (columna VII) de la investigación teórica y de la apli-

cada son distintos. Para el teórico constituyen investigación adicional y posiblemente práctica docente. Así, el iniciador de la investigación original, y los colegas profesionales con un adiestramiento similar, ven el desarrollo de la secuencia hasta que alcanza su fin lógico. Se trata de una actividad integrada sin interrupciones significativas, donde todos se encuentran a gusto dentro de los términos de un pequeño grupo profesional bastante compacto. Los antropólogos conservan el control durante todas las etapas de la secuencia, y son responsables por los aspectos éticos y morales, así como por los científicos, de esta secuencia. Es una situación esencialmente segura para el investigador; no tiene jefes ajenos al grupo y es responsable ante sus colegas y juzgado sólo por éstos.

Para el antropólogo aplicado el fin de la secuencia de la investigación es lograr cambios del comportamiento humano que promueven modernización, desarrollo tecnológico y social, y niveles de vida más elevados. Los aldeanos mexicanos podrán adoptar nuevas prácticas de salud como consecuencia de la investigación de las creencias tradicionales que permita un servicio gubernamental de salud más eficiente; o los campesinos tradicionales, a partir de una investigación aplicada similar, podrán ser persuadidos para adoptar métodos mejorados de cultivo. Pero, a diferencia de lo que ocurre en la secuencia teórica, el antropólogo que realiza e interpreta la investigación pierde el control de la operación en el momento en que los administradores y los especialistas técnicos empiezan a utilizar su material. La responsabilidad de la acción

final está en sus manos y no en las del antropólogo. Para el antropólogo que trabaja en un contexto aplicado esta pérdida del control es, en ocasiones, inquietante y perturbadora. Ya que el antropólogo tiende a identificarse más con las personas que integran el grupo-objeto que con las de la organización innovadora, teme que las confidencias que le han sido reveladas durante la investigación puedan, de alguna manera, dañar a los informantes, si llegan a oídos de otros; o bien, que los resultados de su investigación se utilicen descuidada o incluso deshonestamente.

La mejor manera de reducir estos peligros es, creo, que el antropólogo tenga una estrecha relación de trabajo con los miembros de la burocracia. Así, a través de la amistad personal y del conocimiento profundo de los programas de acción mientras se configuran y llevan a cabo, puede mantener un grado de control informal que, en la mayoría de los casos, es suficiente para asegurar que se respeten los niveles éticos de la antropología.

Una definición

Las actividades y las funciones del personal dedicado a la antropología teórica y a la aplicada se han comparado y contrastado mediante un modelo. Este modelo señala que un antropólogo está efectivamente haciendo trabajo aplicado cuando tiene algún tipo de vínculo formal con una organización innovadora orientada hacia objetivos sociales, económicos y tecnológicos que implican tipos

de cambio más bien específicos del comportamiento humano. Cuando trabaja en un marco semejante, el antropólogo acepta el derecho que tiene la organización de determinar los principales temas de investigación, a cambio de lo cual recibe un apoyo económico o de otro tipo. También está de acuerdo en presentar al personal de la organización los resultados de su investigación y las ideas que de ellas surjan, en forma aceptada por los planificadores, administradores y especialistas técnicos, más que en las formas empleadas habitualmente para comunicarse con los miembros de su propia disciplina. Esta asociación funcional con una organización no académica, que tiene metas del tipo descrito, y las modificaciones del papel que requiera esta asociación, hacen al antropólogo aplicado.

El antropólogo recurre a sus conocimientos profesionales básicos, por supuesto, pero sólo en contadas ocasiones puede decirse que esté "aplicando" a los problemas prácticos teoría y datos desarrollados por el sector "puro" de la disciplina. Cuando su trabajo aplicado implica investigación, esencialmente trabaja de la misma manera que cuando su interés es primordialmente teórico, teniendo en mente al mismo tiempo tanto sus propias interrogaciones sobre el comportamiento humano como las planteadas por los administradores y técnicos de la organización con la que está asociado.

Haciendo énfasis más en la asociación que en la aplicación, podemos decir que *"antropología aplicada" es el nombre que habitualmente emplean los antropólogos para describir sus actividades profesionales en programas que tienen como objetivos*

principales, antes que desarrollar una teoría social y cultural, lograr cambios del comportamiento humano que, se cree, mitigarán los problemas sociales, económicos y tecnológicos contemporáneos.

Se podría aducir, con cierta justificación, que esta definición debería ampliarse para incluir la investigación que no es seleccionada ni patrocinada por una organización cliente, sino cuyo producto es de uso inmediato o potencial en un programa de acción. Así, el análisis de Steubing sobre las tensiones existentes en una escuela secundaria, reseñado brevemente en el capítulo VI, no fue patrocinado por ninguna organización orientada hacia la acción. Sin embargo, sus observaciones serían sumamente útiles para un sistema escolar que se examine a sí mismo con vistas a mejorar sus funciones.

La investigación de salud pública del Instituto de Antropología Social que describí en el capítulo I fue, de hecho, precedida por un proyecto de investigación más breve seleccionado por antropólogos más que por el personal de salud pública y auspiciado por fondos del Instituto Smithsoniano. El personal del Instituto para Asuntos Interamericanos reconoció que los resultados de esta investigación fueron significativos para sus programas de salud, y esto condujo a la inclusión de antropólogos en el equipo de evaluadores. Por el uso inmediato que se hizo de esta investigación inicial es correcto considerar que es aplicada, aun cuando los vínculos burocráticos habituales no existían. Hay pocas definiciones, si acaso alguna, que puedan ser totalmente comprensivas y precisas y que se adap-

ten a todos los casos imaginables. Creo, sin embargo, que la breve definición arriba enunciada es bastante precisa, y expresa al mismo tiempo las diferencias básicas entre el trabajo teórico y el trabajo aplicado.

III. LA METODOLOGÍA DEL ANTROPÓLOGO

Metodología: contribución de la antropología a los programas de acción

En el capítulo anterior se definió la antropología aplicada como una relación funcional entre un antropólogo y una organización dedicada al cambio cultural dirigido (generalmente del tipo que se encuentra en los programas de desarrollo tecnológico y modernización), más que como una aplicación mecánica de la teoría preexistente a problemas prácticos. Esta definición, sin embargo, deja sin respuesta la cuestión fundamental sobre qué es lo que la antropología tiene que ofrecer a los planificadores de programas, administradores y especialistas técnicos sino la utilización de teoría y datos básicos en la búsqueda de caminos que faciliten el cambio y el desarrollo.

Tal como se mencionó brevemente en el capítulo II, la mayor parte de los antropólogos aplicados consideran que su contribución más importante a los programas de acción consiste en una metodología de investigación de campo excepcionalmente amplia y flexible, basada en una visión holística de la sociedad y la cultura y empleando conceptos generales tales como integración cultural, dinámica cultural, sistemas socioculturales en contacto y las premisas subyacentes a las formas culturales como un medio para estructurar la investigación e interpretar los resultados. La investigación de campo en

antropología es exploratoria y de amplio alcance, y en contraste con los métodos de investigación más elaborados de otras ciencias sociales, se encuentra relativamente poco estructurada. Pero en los programas de cambio cultural dirigido, donde los factores técnicos, sociales, culturales, económicos, sicológicos y otros son casi infinitos y generalmente no se reconocen por adelantado, esta cualidad exploratoria representa una enorme ventaja. Aumenta considerablemente las posibilidades del antropólogo de localizar los elementos críticos en cualquier situación específica, simplemente porque el antropólogo está adiestrado para examinar la totalidad del espectro de la cultura que estudia.

El enfoque de los sistemas

El concepto de "sistemas" totales se halla presupuesto en el método antropológico. Generalmente el antropólogo ubica los datos y problemas en el contexto de unidades mayores, que pueden ser sociales, culturales o económicas, o más probablemente una combinación de estas y muchas más. Una parte importante de su trabajo de investigación consiste en definir los límites del sistema pertinente, de manera que puedan establecerse los límites externos, dentro de los cuales se considerarán los datos e hipótesis. Por tradición los sistemas han abarcado tribus y otras pequeñas comunidades, pero unidades tales como los grupos minoritarios en ciudades o los hospitales, oficinas de negocios, fábricas y misiones de asistencia exterior

también son "sistemas" que pueden ser estudiados esencialmente de la misma manera.

El interés por la dinámica de los sistemas no está, por supuesto, limitado a la antropología. Es la base de una nueva disciplina de "investigación (o análisis) de operaciones (o sistemas)" y sus aplicaciones en las ciencias exactas, y caracteriza a las otras ciencias sociales con orientación humanista como son la geografía cultural y en especial la siquiatría. Con excepción de los vínculos obvios entre la geografía cultural y la antropología cultural, sin embargo, estas similitudes parecen haber evolucionado independientemente. Los fundadores de la investigación de operaciones durante el decenio de 1940 estaban interesados en la estrategia militar y es de dudar que estuvieran familiarizados, incluso remotamente, con la metodología antropológica. Y aunque Freud estaba enterado de las diferencias culturales, su enfoque psicoanalítico se desarrolló a partir de su práctica clínica; sus intereses culturales vinieron después.

Origen de la visión holística o global

El interés antropológico en los sistemas se desarrolló a partir de la disciplina misma, es decir, fue una consecuencia inevitable de la definición temprana de la tarea primaria del antropólogo, que necesitaba un enfoque de campo más que uno de laboratorio. Esta tarea consistía en estudiar y registrar las sociedades primitivas del mundo antes de que desaparecieran. La dedicación fue total: hay

que encontrar *todo* lo que haya que saberse sobre los pueblos estudiados. Se supuso que los problemas implícitos serían históricos y el objetivo consistió en describir y reconstruir, hasta donde fuera posible, la historia de los pueblos ágrafos. Sólo después la antropología pretendió tener *status* de ciencia social.

Ya que había tantos pueblos primitivos y tan pocos antropólogos, no cabía la especialización. Una persona sola, o cuando más un equipo formado por marido y mujer, estudiaba la organización social, religión, economía, cultura material, folklore y lenguaje —¡y probablemente también medía algunas cabezas!—. Todo lo que el pueblo hacía, todo cuanto decía, todo lo que recordaba era trigo potencial para el molino del antropólogo.

Esta temprana definición del problema, y el escaso número de trabajadores de campo, ha proporcionado a los antropólogos los supuestos básicos para gran parte del trabajo que desempeñan hoy en día. El investigador de campo no podía estudiar por sí solo tantos aspectos de la vida. Se vio obligado —por la realidad de la cultura— a verlos en contacto mutuo, como partes de un todo, como facetas que podían ser exploradas a partir de muchos puntos de vista teóricos. El antropólogo se encontró con que no podía estudiar la religión sin verse de inmediato envuelto en actividades económicas, en estructuras de parentesco, en mitología. La estructura legal no podía quedar separada de la familia, de los patrones de amistad, de los conceptos de propiedad. Y la cultura material permea todos los aspectos de la vida, desde el arte hasta

la agricultura. La división acostumbrada en capítulos de las monografías etnográficas clásicas, por supuesto, no era más que una construcción de los autores, recurso que permitía la presentación de los datos, ya que los datos mismos —el comportamiento humano y sus productos— están tan estrechamente integrados que cualquier división es arbitraria.

Así, cuando se observa el comportamiento, el antropólogo se pregunta casi automáticamente: "¿De qué manera se relaciona este comportamiento con otras actividades?, ¿cómo las condiciona o las limita? y ¿cómo se ve afectada, a su vez, por ellas?" Consciente e inconscientemente sus preguntas se refieren a la manera en que funciona todo el sistema. Según Rapoport, el antropólogo se pregunta "¿qué sucede aquí?", en lugar de "dentro de esta situación, ¿qué puedo demostrar acerca de la relación de ciertas variables que he abstraído conceptualmente y para las que he creado preciosos instrumentos de medición?" (Rapoport, 1963:1900).

Weiss contrapone este enfoque "holístico" con el enfoque "analítico": los considera como complementarios más que competitivos, cada uno conveniente a tipos distintos de problemas. Según el enfoque analítico, que caracteriza a la mayoría de las ciencias sociales excepto la antropología, el investigador se ocupa de procedimientos tales como aislar los elementos de una situación compleja; identificar variables independientes, dependientes e interrelacionadas y analizar pequeños números de relaciones vinculadas. Considera las relaciones entre las variables como significativas fuera de la

situación única. En el enfoque holístico, al investigador le interesa la naturaleza del sistema mismo más que las variables independientes-dependientes particulares. Desea descubrir los procesos dinámicos que caracterizan el sistema y de qué manera se integran sus elementos en un todo funcional. El interés focal del investigador se puede formular así, según Weiss: "Tomándolo todo en conjunto, ¿cómo funciona esta situación global?" (Weiss, 1966:199).

La metodología de la antropología, igual que la de cualquier otra ciencia, se caracteriza por los supuestos rara vez puestos en duda por los investigadores, así como por sus características específicas que, sin ser exclusivas de la antropología, la distinguen de sus disciplinas hermanas. Ahora pasaremos a considerar algunas de estas características y supuestos.

Características especiales de la metodología antropológica

Nomenclatura. Siguiendo la tradición de la historia natural los antropólogos describen sus actividades de investigación como *trabajo de campo*, en contraste con los sociólogos, sicólogos y otros especialistas en ciencias sociales que se refieren a *recolección de datos*. Esto implica más que una mera diferencia terminológica. En la mayoría de las ciencias sociales se pueden elaborar complejos proyectos de investigación en los que el investigador primario depende en gran medida, si no del

todo, de asistentes de investigación a quienes ha dado instrucciones sobre los métodos de recolección de datos. En ocasiones estos asistentes ni siquiera son especialistas en ciencias sociales, sino simplemente ayudantes a sueldo.

En el trabajo de campo antropológico, sin embargo, debido a la naturaleza exploratoria de la actividad y debido a que el espectro total de comportamiento y sucesos dentro del sistema es de importancia real o potencial, el antropólogo mismo debe participar en la recolección de datos en un grado sin paralelo en otros campos. Los antropólogos encuentran que, una y otra vez, un hecho ocasional o un acontecimiento casi subliminal demuestran ser la clave de una hipótesis importante o de una comprensión del funcionamiento del sistema que se estudia. Pero, a fin de reconocer la significación de estos hechos, el antropólogo debe estar en el terreno y debe ser lo suficientemente versado sobre el sistema para apreciar el significado de un punto que a otros les podrá parecer bastante secundario. Los antropólogos, por supuesto, para hacer rendir su propio tiempo y energía, a menudo emplean asistentes de campo, quienes, con una buena supervisión, pueden realizar un trabajo inestimable. Pero en la mayoría de los casos sería imposible elaborar un complejo proyecto de investigación antropológica que dependiera sólo de los asistentes de campo para la recolección de datos. Para poder obtener el mayor provecho de las nuevas pistas que continuamente se presentan en el campo, el antropólogo debe estar la mayor parte del tiempo en la escena.

La ecuación personal. Estos imperativos de la recolección de datos introducen en la investigación antropología de campo un elemento personal que en otras ciencias sociales o bien se encuentra escasamente desarrollado o está ausente por completo. El antropólogo social debe experimentar una "inmersión total" en el sistema que estudia. Lo hace mediante la "observación participante";* vive en la comunidad que está analizando o en estrecha asociación con ella, llega a conocer bien a bastantes personas, hace buenos amigos y ocasionalmente también enemigos. Inevitablemente la relación emotiva del antropólogo con la gente que estudia tiene una gran relación con la índole de los datos que recoge, con su validez y su interpretación.

El trabajo de campo es algo azaroso, en extremo imprevisible. Con frecuencia los antropólogos encuentran que no pueden trabajar en la comunidad para la que se planeó su investigación y para la que se prepararon. Un solo individuo poderoso podrá sentir disgusto por ellos, o toda la comunidad puede ser tan suspicaz con todos los extraños que no querrá tener nada que ver con un sujeto entrometido, por más inofensivo que parezca. En este caso el antropólogo no tiene más que plegar su tienda, escabullirse durante la noche y tratar de encontrar una comunidad más receptiva.

Incluso en condiciones ideales el antropólogo tiene mucho menos control sobre su marco de investigación que la mayor parte de los demás espe-

* El autor se refiere específicamente a una técnica de campo desarrollada por Malinowski y que no necesariamente utilizan otras escuelas. [T.]

cialistas en ciencias sociales. Las muestras al azar son escasas, a excepción de los más sencillos datos censales. Un antropólogo descubre que debe trabajar con informantes deseosos de ser sus amigos, con quienes puede establecer contacto. Por lo tanto, al iniciarse un viaje de campo, es imposible predecir los resultados: si el antropólogo obtendrá un abundante conjunto de datos o una colección raquítica de curiosidades reunidas a pesar de su pobre contacto con el grupo.

Choque cultural. Es evidente que el antropólogo en el campo, especialmente en la primera etapa, cuando aún no está seguro de ser aceptado, está sujeto a una enorme presión emocional. Algunas situaciones de campo pueden ser atemorizantes, provocar inquietud por la seguridad personal y, en el mejor de los casos, el antropólogo sabe que está pasando por una seria prueba profesional en la que debe confiar plenamente en sus propios recursos. Se espera que regrese a casa con abundantes y excelentes datos de valor teórico, pero durante los primeros meses de su trabajo no puede estar totalmente seguro de que logrará este objetivo.

El resultado común de esta situación es el "choque cultural", el mismo desajuste sicológico que experimentan la mayor parte de quienes se encuentran en ambientes extraños, en donde no reconocen ni las claves de la cultura ni las respuestas adecuadas a las claves, y en donde se sienten bajo presión para poder lograr sus objetivos. En mayor o menor grado todos los antropólogos experimentan el choque cultural, al menos durante sus pri-

meros viajes y frecuentemente también en los sucesivos (Oberg, 1954; Foster, 1962:187-194).

Flexibilidad de la metodología antropológica. La cualidad relativamente no estructurada de la mayor parte de la investigación antropológica, su falta de rigidez en el planeamiento, contrastan sorprendentemente con la investigación de otras ciencias sociales. Esta flexibilidad, que algunos consideran como un rasgo de inmadurez científica, es, en realidad, una de las virtudes de la metodología. Permite que el antropólogo haga en medio de su investigación cambios importantes en sus planes originales e incluso que se lance en una dirección totalmente nueva si llega a olfatear el rastro de algo que considera importante. El trabajo de campo antropológico continuamente genera ideas, problemas e hipótesis nuevos, como consecuencia de los datos que fluyen y de las experiencias del investigador. Los profesores universitarios no muestran la menor sorpresa o desaprobación cuando, después de haber estado un año en el campo, un graduado regresa con datos e hipótesis que tienen escasa o ninguna relación con su plan original de investigación. Se supone, y en ello se alecciona a los estudiantes, que la capacidad para reconocer nuevas pistas en el campo es uno de los rasgos de un buen antropólogo. Esta flexibilidad de la investigación es uno de los elementos más importantes para desarrollar y mantener una antropología vigorosa y es una de las características más valiosas que la disciplina aporta a la investigación aplicada.

Algunos supuestos en que se basa la metodología antropológica

Supuestos sobre diferencias raciales. Los antropólogos suponen que las diferencias en las formas culturales y en los niveles de desarrollo se deben a circunstancias históricas y culturales y que no reflejan potencialidades raciales. Mientras que los antropólogos reconocen enormes diferencias en las capacidades y talentos individuales, suponen que la capacidad intelectual innata promedio de todos los grupos amplios, racialmente homogéneos, es esencialmente igual. La explicación del surgimiento y caída de imperios, del atraso cultural de algunos pueblos y del rápido desarrollo de otros debe buscarse, según creen, en la historia y no en la raza.

El método del estudio de casos. Ya sea que el objeto del análisis sea una comunidad campesina o un manicomio, el antropólogo supone que, aunque en cierto modo está ocupándose de un fenómeno singular, también está trabajando con una representación de tipo genérico. De aquí que las hipótesis y generalizaciones que crea a partir de este caso puedan aplicarse, como implementos heurísticos, a otras comunidades supuestamente similares, y puedan ser probadas, aceptadas, rechazadas o modificadas. Podemos observar, sin embargo, que la justificación para hacer lo que Raymond Firth llama "microsociología" es una racionalización intelectual *ex post facto* que refleja la orientación sociológica vigente para gran parte de la antropología. Los an-

tropólogos anteriores estudiaban tribus y otras comunidades simplemente para encontrar lo que allí había y para registrar el modo de vida.

El enfoque comparativo. Ya que la mayor parte de las investigaciones originan estudios de casos, la comparación de los resultados de un estudio con los estudios similares es esencial para sacar provecho de la significación de la investigación. El análisis comparativo nos ha dicho mucho acerca de las estructuras de las necesidades en general y de las relaciones de roles. También ha contribuido considerablemente a nuestro conocimiento de los procesos básicos de cambio. Hemos aislado numerosas regularidades dinámicas en el cambio que parecen ser independientes de culturas específicas y que son inherentes a todas las situaciones en las que existen factores prontamente identificables. El conocimiento de estas regularidades es esencial para planificar el cambio, ya que hace posible predecir lo que pueda suceder en una situación dada.

Por ejemplo, resulta claro que cuando los agricultores de subsistencia se dedican a los cultivos de mercado o a vender su mano de obra, necesitan comprar gran parte de sus alimentos y sus problemas dietéticos se hacen más graves. Los planificadores que saben esto considerarán —o deberán considerar— la nutrición como una de las áreas culturales que deben tomar en cuenta cuando trastornan los patrones tradicionales de la agricultura de subsistencia.

Sabemos que la personalidad del "agente de cambio", es decir, del especialista técnico, y particular-

mente su capacidad para establecer amistad con la gente a quien dirige su mensaje, tienen mucho que ver con su éxito. Con frecuencia los miembros del grupo-objeto hacen innovaciones, no porque estén convencidos del valor de las ideas del agente de cambio sino porque sienten que las obligaciones de amistad así lo exigen. El reconocimiento de esta motivación subraya obviamente la importancia de las cualidades personales y de la idoneidad técnica de los agentes de cambio.

Pautas culturales. Los antropólogos suponen que los fenómenos de las instituciones que estudian tiene una lógica inherente, una integración con sentido, y una distribución pautada. Suponen que una de sus más importantes tareas consiste en descubrir esas pautas primarias y describir las formas en que se aplican a las instituciones de los grupos en cuestión. También suponen que tanto datos como pautas se adecuan a posibilidades limitadas, que los límites de las variaciones son finitos. De otra manera, por supuesto, la comparación no tendría sentido.

La significación de todos los datos. Cuando los antropólogos creen que una cultura o sistema social es un fenómeno lógico, integrado, holístico, donde las partes encajan entre sí en patrones significativos, suponen que cada fragmento de datos en el sistema tiene un significado y en última instancia puede encajar en patrones e hipótesis. Obviamente esto no quiere decir que todos los datos sean inmediatamente significativos para todo pro-

blema; si así fuera, la investigación antropológica resultaría imposible simplemente debido al peso del detalle. Esto significa que durante un estudio importante podrían darse el tiempo y el contexto tales que los datos previamente considerados como insignificantes adquirieran gran importancia. Esto explica la vasta e insaciable curiosidad del antropólogo que, en un estudio importante, recoge muchos más datos de los que jamás se llegarán a usar. Una curiosidad tal no refleja una falta de disciplina mental, una manía de coleccionista, sino que es fundamental para la metodología antropológica y esencial para lograr un éxito total.

Varias técnicas de recolección de datos. Ya que los antropólogos desean obtener la mayor y más variada cantidad de datos posible, y ya que el espectro del comportamiento que les interesa es generalmente muy amplio, es lógico que empleen una gran variedad de técnicas para reunir información. Sobre todo, miran y escuchan, preguntan y, mediante entrevistas abiertas, sondean más profundamente. En estudios de comunidad harán seguramente un censo y analizarán el parentesco y otras relaciones sociales. Pueden aplicar *tests* proyectivos, grabar historias de vida y utilizar todos los datos estadísticos históricos y locales disponibles. Con una frecuencia cada vez mayor los antropólogos también emplean cuestionarios que, sin embargo, consideran como aditamentos de otros métodos más que como técnica primaria de recolección de datos. Y es que los antropólogos se han dado cuenta de que el comportamiento real de la gente no siempre coincide

con las respuestas que dan cuando se enfrentan a preguntas directas. En ocasiones las discrepancias surgen del deseo del informante de ocultar la verdad; otras veces simplemente desea dar respuestas que cree que agradarán al investigador. Las discrepancias también se deben a que un informante puede no ser capaz de pensar en *términos* abstractos sobre una pregunta particular. Por ejemplo, en mi investigación sobre Tzintzuntzan trato de establecer el uso y significado precisos de las palabras que la gente emplea para describir el carácter humano. Una pregunta que formulo es si esa palabra puede usarse también para describir rasgos animales. En una ocasión pregunté a una informante si un animal puede ser *inteligente*. Ella respondió negativamente: un animal puede ser *listo*, pero nunca inteligente. Unos minutos después, al ver a unos gatitos jugando en el suelo, observó: "Estos gatitos son muy inteligentes, ¿verdad?"

El uso del lenguaje. Los antropólogos dan por sentado que deben hablar y entender el lenguaje del pueblo que están estudiando si quieren que los resultados de sus investigaciones satisfagan los exigentes cánones de excelencia del trabajo de campo contemporáneo. Obviamente, el dominio del lenguaje resulta esencial para la comunicación primaria, para hacer preguntas y comprender respuestas. También es importante para escuchar furtivamente, para entender lo que la gente dice entre sí. Además, el antropólogo considera al lenguaje como un instrumento indispensable que lo ayuda a penetrar en la cultura y la sicología de un pueblo. Cuando,

como en Tzintzuntzan, la gente habla habitualmente de la vida como de una "lucha" o una "competencia", están diciéndome algo sobre su orientación cognoscitiva, sobre la manera como perciben el universo que los rodea. Y cuando niegan creer en brujerías, pero siguen usando eufemismos para hablar al respecto, sugieren que el tema es más delicado que lo que desean hacerme creer. Aunque muchas buenas investigaciones etnológicas se han logrado mediante intérpretes, actualmente los antropólogos consideran que el conocimiento del lenguaje del grupo que estudiarán es una parte fundamental de su adiestramiento.

Un supuesto de la antropología aplicada. Además de los supuestos anteriores que caracerizan toda la investigación y análisis antropológico de campo, los antropólogos aplicados se adhieren a una premisa adicional: con objeto de dirigir el cambio con mayor éxito, hay que edificar sobre lo que ya existe. Dan por supuesta una explicación lógica de todo el comportamiento de los grupos que estudian, aun cuando, con el tiempo, las razones que una vez fueron válidas podrán no adecuarse ya a las necesidades contemporáneas. Los antropólogos aplicados obviamente no se oponen al cambio, cosa que se le criticaba a veces a la antropología. Pero no necesariamente aprueban los planes de cambio simplemente porque tales planes correspondan a lo que un planificador o un técnico consideran deseable. Al analizar una comunidad a fin de ayudar a introducir nuevas formas de comportamiento, los antropólogos aplicados tratan de encontrar las ins-

tituciones y las costumbres que tienen desarrollo potencial y que pueden servir como base para la innovación.

Como ejemplo diremos que la mayoría de los campesinos tienen perspectivas y actitudes extremadamente individualistas, y la cooperación para el bienestar general de su comunidad es relativamente escasa. Los programas doctrinarios de desarrollo de las comunidades se basan en el supuesto de que el progreso se logra mediante la cooperación y que una tarea primaria consiste en encontrar las maneras de desarrollar un sentido de la cooperación en las comunidades campesinas. Quizá se deba a esta rigidez en la doctrina que el desarrollo de la comunidad no haya tenido el éxito que se deseaba. La mayoría de los antropólogos aplicados creen que las primeras innovaciones que se presenten a una comunidad campesina deberían ser aquellas sobre las que los individuos pueden decidir por sí mismos y adoptarlas sin esperar a que toda la comunidad llegue a una decisión conjunta. Es decir, la mayoría sugiere que se construya sobre el sentido preexistente del individualismo, y no que se espere a que surja un sentido de cooperación.

Supuestos culturales explícitos e implícitos

El modo de observar las sociedades y las culturas (y también las subculturas, como las burocracias) es tan importante para los antropólogos y para los análisis que efectúan, y ha sido tan poco explorado, que necesita de una atención especial. Me refiero

a los supuestos no cuestionados, premisas básicas, postulados no reconocidos que subyacen en las formas culturales y el comportamiento individual de los miembros de un grupo. Todos los miembros de un grupo comparten una orientación cognoscitiva común una comprensión e interpretación del mundo que los rodea que, en efecto, fijan las condiciones y los términos en los que ellos consideran que se vive la vida. Algunos aspectos de esta cognición común son bastante explícitos, en el sentido de que se encuentran en un nivel explícito, consciente, y que pueden ser verbalizados por la mayoría de los miembros de la sociedad. La clase media y alta norteamericana, por ejemplo, no tienen dificultad en expresar su supuesto de que el trabajo manual es digno, que el trabajo duro e inteligente generalmente es recompensado con el éxito, y que "la gente es fundamentalmente igual en todo el mundo" (no hace falta decir que lo significativo es la presencia de un supuesto, más que su exactitud).

Otros aspectos de las orientaciones cognoscitivas son ocultos y subconscientes; representan supuestos y premisas enclavados tan profundamente en la mente del individuo que normalmente no es consciente de ellos. El juicio cognoscitivo de muchos campesinos respecto a que todas las cosas buenas de la vida existen en cantidades limitadas, restringidas, y que por consiguiente la buena suerte que uno tiene es a costa de otros (esto se examina más extensamente en el capítulo IV) ilustra el concepto de las premisas implícitas.

Las premisas implícitas y las explícitas, por supuesto, representan los puntos polares de un con-

tinuo más que una dicotomía definitiva, y lo que para una persona es explícito para otra puede estar implícito. Por lo tanto, podemos considerar que la totalidad de las premisas de un individuo son puntos en un continuo, algunos de los cuales tienden hacia lo implícito y otros hacia lo explícito. Personalmente, considero el nivel oculto o implícito de las premisas como más determinante del comportamiento que el nivel explícito, franco, del mismo modo que los niveles subconscientes de la psique toman un lugar predominante sobre los niveles conscientes en la determinación de la personalidad individual. La influencia de las premisas implícitas sobre el comportamiento puede ponerse en claro mediante una analogía con la gramática. Por lo general, la mayor parte de la gente no piensa en la gramática —conjunto de reglas pautadas de lenguaje— en la conversación cotidiana. En realidad, la enorme mayoría de la gente ni siquiera sabe que su lenguaje *tiene* estructura. Sin embargo, por el simple hecho de conversar todos se comportan como si tuviesen muy presentes esas reglas. Las reglas, métodos y significados simbólicos del lenguaje, que el orador desconoce, o de los que no tiene conciencia inmediata, *determinan* su forma de hablar, es decir, su comportamiento lingüístico. De la misma manera, la mayor parte de nosotros somos ajenos a las premisas implícitas de nuestra cultura, e incluso cuando empezamos a penetrar en ellas, en nuestra vida cotidiana las tomamos poco en cuenta. Sin embargo, tal como sucede con el lenguaje, *actuamos* como si las tuviésemos presentes consciente y continuamente.

Las formas culturales, por consiguiente, pueden considerarse como una función de, o una respuesta a, los supuestos compartidos —y particularmente los implícitos— de los miembros de un grupo. Condicionan las actitudes ante las relaciones interpersonales, los roles y *status*. Determinan de qué manera se relaciona la gente con su sistema económico, y de qué manera se considera el trabajo y sus recompensas. Las premisas culturales constituyen la base de los sentimientos sobre la religión y lo sobrenatural, determinan la filosofía de vida, establecen formas de lógica y expresan valores fundamentales. Si conocemos las premisas que caracterizan a una cultura (o a una subcultura, como la burocracia) tenemos algo sólido con qué relacionar nuestro análisis del comportamiento. En el conservadurismo campesino, por ejemplo, vemos no sólo un rasgo exacerbante, sino una actitud totalmente racional, dada la concepción que el campesino tiene del mundo que lo rodea. Y en muchas rutinas hospitalarias vemos reflejarse el supuesto de que los horarios deben adaptarse a la conveniencia de médicos y otros miembros del personal más que a la comodidad de los pacientes.

Es importante recordar que, en tanto fuerzas determinantes del comportamiento, tanto las premisas explícitas como las implícitas pueden ser correctas o incorrectas. No es su verdad o falsedad lo que cuenta, sino *lo que la gente cree o siente que es verdadero*. Muchos de los problemas de desarrollo a los que se enfrenta el mundo hoy en día se deben a que las premisas que en un momento dado tuvieron una validez considerable actualmente son

anticuadas, y no corresponden ya a la realidad. Sin embargo, sigue vigente el comportamiento que engendran esas premisas en una época temprana, como un rezago cultural, desalentando la innovación y estimulando a la gente a aferrarse a reglas que funcionaron correctamente en el pasado. Así ocurre con el campesino aldeano, y también con las burocracias, en las que los procedimientos habituales de operación raras veces, si acaso, responden a las necesidades del momento.

Una tarea de gran importancia en la práctica de la antropología aplicada es la determinación de premisas subyacentes al comportamiento, tanto de los miembros de la organización innovadora como del grupo al que se dirigen estos esfuerzos. Cuando conocemos las premisas profesionales de médicos, enfermeras, expertos agrícolas, educadores y técnicos en desarrollo de comunidades (así como las premisas culturales nacionales básicas que comparten con sus conciudadanos), podemos comprender mejor su comportamiento y podemos destacar por qué, en ocasiones, pueden seguir teniendo enfoques unilaterales de problemas complejos. Y cuando comprendemos las premisas culturales de pueblos que son objeto de programas de cambio dirigido, podemos planificar mejor el modo de presentación de nuevas ideas, e identificar las innovaciones más susceptibles de ser aceptadas. En los dos capítulos siguientes, se explica con mayor detalle cómo se relaciona la comprensión de las premisas con el cambio y cómo esta comprensión puede ayudar en la planificación de programas.

Los focos de la investigación antropológica aplicada

Buena parte de la investigación antropológica aplicada abarca más fenómenos y situaciones que los estudios antropológicos de campo convencionales. En la mayor parte de los casos de la investigación antropológica social, el antropólogo selecciona una tribu o comunidad y se dedica a descubrir la estructura y la función de sus instituciones y los procesos dinámicos que provocan el cambio. Si se interesa por los problemas de aculturación, le resultará importante el efecto de una cultura donante en el grupo que estudia. Del mismo modo un antropólogo puede estudiar también un sistema subcultural, como un hospital, una oficina comercial, una fábrica o una oficina de gobierno. En cualquier tipo de estudio el interés primario del antropólogo se dirige al sistema único que ha definido como proyecto de investigación y, con pocas excepciones, tiende a ignorar los puntos en los que este sistema se articula con otros.

Pero cuando un antropólogo participa en un programa de cambio cultural dirigido, debe ocuparse por lo menos de dos culturas o sistemas sociales, el *dirigido* y el *director*, así como del punto donde se unen e *interactúan*, produciéndose una influencia mutua. Por lo tanto, las características estructurales de los programas de cambio cultural dirigido definen tres focos básicos de investigación, a los que el investigador debe dedicar su atención si desea efectuar un buen trabajo. Éstos se resumen a continuación:

1. El sistema "dirigido", un grupo *objeto* o *receptor*, es decir, personas que lo hayan solicitado o no, son objeto de un programa cuyo fín es el cambio de uno o más aspectos de su modo tradicional de vida.

2. El sistema "director", una *organización innovadora*, es decir una burocracia que es creada, presupuestada y equipada con el personal considerado apropiado para lograr los objetivos deseados; objetivos que representan el cambio del comportamiento de los miembros del grupo objeto.

3. El *contexto de interacción*, es el punto de contacto, generalmente un lugar específico, físico, donde los agentes de cambio de la organización innovadora se ponen en contacto con los miembros del grupo-objeto, usualmente desencadenando una serie de procesos que dan como resultado un cambio mayor o menor en las formas de comportamiento de éstos. (También pueden ocurrir cambios en la organización innovadora, aunque es posible que éstos sean menos marcados.)

Estos temas, en el orden arriba señalado, son la esencia de los tres capítulos siguientes.

IV. EL GRUPO-OBJETO

Los pueblos receptores

Cuando un antropólogo es contratado para trabajar en un programa de cambio cultural dirigido, es probable que ponga primero su atención en el grupo objeto. Éste puede ser una comunidad natural, como una aldea mexicana o africana que reciba ayuda en su desarrollo, o un segmento organizado o no organizado de una comunidad mayor y más compleja, como un hospital, una escuela o los vecinos de un barrio que pueden ser atraídos hacia un programa de educación para adultos. En el caso de un servicio de extensión agrícola, el objeto son los campesinos de una comunidad o una zona, en tanto que para un centro de salud pública, el objeto es aquella parte de la población vecina que responde a criterios socioeconómicos específicos y de otra índole.

Ya sea que el grupo-objeto lo constituya una auténtica comunidad o un conjunto más amorfo, el papel inicial de la investigación del antropólogo consiste en averiguar tanto como sea posible sobre su cultura y su sociedad. Esto significa conocer la estructura social del pueblo, la manera como sus vidas se articulan dentro de la familia, dentro de redes de amistad y vecindad, y dentro de instituciones políticas y de dirección. Significa llegar a comprender lo que el pueblo considera sagrado, los valores que para él tienen un significado positivo. Pero sobre todo, significa saber cómo piensan y

razonan sus miembros, aprender las bases de su lógica, y profundizar en las premisas de su comportamiento que determinan sus respuestas a nuevas ideas y oportunidades.

Al estudiar un grupo-objeto, el antropólogo generalmente se siente en su campo; está realizando la investigación con la que está más familiarizado. Es muy probable que se dedique a estudiar una comunidad para elaborar su tesis doctoral. Conoce los problemas que presenta este tipo de investigación y los afronta con confianza. Ha demostrado su habilidad para ganarse la confianza de grupos similares y para establecer contacto con informantes. Sabe cómo iniciar su trabajo y qué caminos seguir para elaborar un *corpus* de datos e hipótesis que le permitan interpretar el modo de vida del pueblo.

En un trabajo aplicado el antropólogo pondrá especial empeño en aquellos aspectos de la cultura —prácticas y creencias sanitarias, métodos agrícolas, sistemas educativos— que constituyen los focos de interés de la organización innovadora. En algunos casos, si ya se conoce bien la cultura básica del pueblo, el antropólogo puede ocuparse directamente de esos temas especiales. Así sucedió en los análisis de programas de salud que desarrolló el personal del Instituto de Antropología Social, descritos brevemente en el capítulo I. Los estudios más rápidos y efectivos de los problemas especiales de grupos-objeto pueden realizarse cuando el trabajo de base ya se ha hecho. Éste es el argumento de mayor importancia para obtener el apoyo de las instituciones de acción a la investigación antropológica social

general. El trabajo de base proporciona un capital científico, un recurso que puede ser utilizado de muchas y muy diversas maneras. El personal del Instituto de Antropología Social, con su excelente conocimiento general sobre la cultura latinoamericana, podría haber trabajado con igual rapidez y eficacia en proyectos agrícolas, educativos o de desarrollo de la comunidad.

Teniendo en cuenta los fines de la organización innovadora, un antropólogo puede enfocar su trabajo de investigación de infinidad de maneras. Simplemente como un recurso para enfrentarme con nuevas áreas de problemas de la manera más rápida posible, en mi trabajo como antropólogo aplicado he encontrado útil organizar mi pensamiento en torno a tres puntos principales: 1) las implicaciones de la integración cultural; 2) los supuestos explícitos e implícitos subyacentes a las costumbres y al comportamiento del grupo estudiado; 3) roles y apreciación del desempeño de roles por parte del grupo en cuestión. Veamos ahora cada uno de estos puntos.

Implicaciones de la integración cultural

Para los antropólogos es un axioma el que cada cultura sea un sistema funcional, integrado, internamente coherente, y no sólo un conjunto casual de costumbres y hábitos. Cada parte de una cultura desempeña funciones definidas, sustentando a muchas otras partes y, a su vez, recurriendo a otras para su propio funcionamiento y bienestar. Decir

que una cultura está integrada no implica, sin embargo, que sus partes mantengan una armonía perfecta y un equilibrio absoluto. Si así fuera una cultura, sería estática e inmutable, estado que nunca se da en la realidad. En todas las culturas el cambio es continuo, aunque en grados muy variables, de modo que los elementos de una cultura están siempre en proceso de dislocación, y su lucha por adaptarse entre sí se lleva a cabo continuamente. En esta lucha desaparecen los viejos elementos y surgen los nuevos; esta sustitución es esencial para que la cultura sea viable. De aquí que una cultura, en cualquier momento, sea un compromiso entre fuerzas estabilizadoras y dinámicas; es un sistema en estado de tensión, de equilibrio dinámico más que de reposo estático.

Una cultura que sufre cambios rápidos se encuentra bajo una tensión mayor y es más volátil que la que vive un cambio más lento. Desaparecen más elementos antiguos y aparecen más elementos nuevos y, como el ajuste preciso de los elementos requiere cierto tiempo, la integración es menos perfecta. Las sociedades que cambian rápidamente pueden ser desde luego lugares riesgosos para intentar obtener un cambio ordenado. Pero con frecuencia, si la falta de integración no es excesiva y la vida no es demasiado insegura, ofrecen oportunidades poco comunes. Como sistemas son menos rígidos y por consiguiente más receptivos a la innovación que los sistemas relativamente estáticos, que tienden a construir a su alrededor una dura coraza de resistencia, dificultando aún más la penetración de lo nuevo.

La apreciación de las implicaciones de la naturaleza funcional, integrada, de los sistemas culturales es la clave para lograr con éxito un cambio cultural. El punto básico es, por supuesto, que *ningún cambio puede darse aisladamente*. Todo cambio implica un reacomodamiento de los elementos que están en conflicto más directo con el rasgo cambiante; de no ser así, el cambio no se efectuaría. A la inversa, cualquier cambio producirá cambios secundarios y terciarios. En ciertas ocasiones estos cambios condicionados benefician a la sociedad, pero en otras son perjudiciales. Lo que hay que recordar es que un solo cambio propuesto, tal como el que considere un agente de cambio al planificar la salud, la agricultura o la educación, nunca se debe evaluar aisladamente, sino en relación con *todos los otros cambios que pueden ocurrir* si es que se logra efectuar. El agente de cambio tendrá razón en promover un programa dado sólo si el panorama total del cambio ofrece más perspectivas positivas que negativas.

Para ofrecer la base más amplia posible para la evaluación de un programa propuesto, la técnica fundamental del antropólogo aplicado consiste en tratar de determinar la relación entre las instituciones o elementos centrales de un cambio propuesto y el patrón cultural total. Es decir, trata de identificar los puntos en que, por ejemplo, las prácticas sanitarias, agrícolas o educativas se articulan con el resto de la sociedad. Después de determinar los que parecen ser puntos críticos, el antropólogo pregunta qué puede pasar en cada uno si se cumple el programa sugerido. Para hacerlo, recurre a su co-

nocimiento de los procesos básicos de cambio cultural que, refinado con el tiempo mediante el método comparativo, le permite hacer pronósticos de una manera general acerca de una gran variedad de situaciones.

Se propone la creación de clínicas en una zona rural. El plan parece ser excelente, pero ¿qué efecto tendrá?, ¿qué elementos pueden inhibir su aceptación? El antropólogo sabe que cuando se ven amenazados los intereses creados la innovación se encontrará con la oposición de esos intereses. ¿Cuál será la actitud de los curanderos populares tradicionales? Posiblemente se opondrán al cambio. Pero el antropólogo sabe que con frecuencia los curanderos populares y las comadronas se han convertido en aliados, más que en enemigos, de la medicina moderna, cuando se les ha conferido un *status* formal, dándoles un adiestramiento técnico, y haciendo uso de sus innegables habilidades. La gente a la que hay que atender es muy pobre. ¿Pueden ser atraídos con servicios gratuitos? El antropólogo ha aprendido que la gente sospecha de lo que se le ofrece gratuitamente. La experiencia ha demostrado que, aun para la gente muy pobre, un precio simbólico confiere valor a objetos o servicios, aumentando así la posibilidad de aceptación. Como hemos visto, los pueblos poco habituados a la medicina científica suelen dicotomizar las enfermedades; reconocen que algunas pueden ser tratadas con éxito por los médicos, mientras que otras, como el mal de ojo, el "susto", la brujería y similares, les son desconocidas a los médicos y son mejor atendidas por métodos tradicionales. El antropólogo

sabe que, si médicos y enfermeras que trabajan con pueblos tradicionales están familiarizados con sus ideas sobre medicina popular y pueden hablar sobre enfermedades en los términos del grupo, ganan más confianza —y pacientes— que si niegan la existencia de esas enfermedades. Éstos son algunos de los puntos que un antropólogo aplicado debe considerar si se le destina a trabajar en un programa de salud rural.

Escuelas primarias en África. En los países africanos recientemente independizados se ha dado una importancia enorme a la educación primaria en zonas rurales. ¿Cuáles son los factores que implican triunfo o fracaso? ¿Qué condiciones deben prevalecer para que un programa tenga éxito? ¿Qué condiciones obstaculizan gravemente un programa? ¿Se trata de un problema fundamentalmente financiero: poder construir escuelas y contratar maestros? Evidentemente es mucho más complejo. Utilizando materiales y técnicas de construcción locales, se pueden construir estructuras adecuadas, si no elegantes, a bajo costo. Los salarios de los maestros también son bajos. Pero, ¿dónde se encuentra a los maestros? Las escuelas de adiestramiento docente son un prerrequisito para el sistema de escuelas rurales, y estas instituciones son necesariamente más elaboradas y costosas en lo que toca a su construcción, funcionamiento y equipo de maestros bien adiestrados, que el sistema primario al que sirven. Las escuelas de adiestramiento docente, los maestros y las escuelas rurales requieren por lo tanto de

una economía nacional suficientemente productiva para ayudarlos.

Aun cuando estos requerimientos se cumplan, el problema no queda resuelto. Una vez que ha quedado expuesto a la agitación de una ciudad, un joven africano no tendrá muchos deseos de regresar como maestro a una aldea aislada como aquella en la que seguramente creció. Hay que encontrar la manera de hacerlo feliz en las zonas rurales, quizá mediante un salario estimulante, vacaciones y viajes frecuentes a las ciudades. Esto, a su vez, requiere caminos, buen servicio de transporte y tarifas lo suficientemente bajas como para que pueda pagarlas. Sólo cuando esta combinación de condiciones pueda crearse, existirá una posibilidad razonable de establecer un buen sistema de escuelas rurales.

Una nueva escuela donde antes no existía ninguna ocasiona una reorientación en las ideas de la aldea y en las formas sociales y económicas. Los niños tienen en África un valor económico considerable como pastores, mandaderos y ayudantes para todo servicio. Sus padres resienten la pérdida de esta ayuda durante la mayor parte del día. Los escolares tendrán también que gastar en libros, cuadernos, lápices y quizá mejor ropa que la que usaban anteriormente. También se producen cambios en la estructura de autoridad de la comunidad, ya que los padres deben ceder parte del control a otro adulto, el maestro, y esto puede ocasionar conflictos. Para que una escuela tenga éxito deberá incorporarse a la estructura social de la aldea el rol de maestro, que antes no existía.

Finalmente, ¿qué sucede con los niños que ter-

minan sus estudios en una escuela rural? No están mejor preparados para las labores adultas tradicionales que los niños sin instrucción escolar. Les resulta esencial la educación secundaria para que hagan al desarrollo de su país la contribución que se espera de un sistema educativo mejorado. La educación secundaria es mucho más costosa que la primaria, por lo que, durante algunos años, relativamente pocos alumnos graduados de primaria tendrán la oportunidad de continuar sus estudios, lo que desanima tanto a los padres como a la juventud rural. Tiene poco valor despertar aspiraciones educativas si estas aspiraciones no pueden quedar satisfechas. Por esto, lo que a primera vista parece ser una innovación relativamente simple —escuelas primarias rurales— debe considerarse como algo sumamente complejo, con innumerables ramificaciones que no son aparentes a primera vista.

Limitaciones ambientales

Además de analizar los prerrequisitos de una innovación propuesta y sus posibles resultados, en términos de la integración del sistema cultural mismo, un antropólogo aplicado debe tener en cuenta de qué manera la comunidad depende de su ambiente. Todo ambiente ofrece potencialidades para ser explotado, y una importante tarea de los planificadores de programas consiste en identificar las oportunidades existentes. Ejemplos de la explotación de las posibilidades ambientales son el riego, los caminos y las industrias que utilizan recursos

locales. Pero el medio ambiente también incluye amenazas al bienestar, o límites al desarrollo y al progreso, que pueden anular las propuestas de un planificador. De modo que al considerar las posibles implicaciones de un cambio propuesto, un antropólogo no sólo se ocupa de las articulaciones sociales y culturales, sino también del más amplio contexto del medio ambiente y la ecología. Las diferentes maneras en que las oportunidades y las amenazas ambientales pueden actuar sobre el cambio planificado quedan ilustradas por dos ejemplos de las consecuencias reales y potenciales de los proyectos de riego en países en desarrollo.

El caso de la bilharziasis. El agrónomo y el economista consideran acertadamente que el riego es un paso importante para incrementar la producción agrícola de alimentos y fibras que haga frente a las necesidades de la creciente población mundial. En México, por ejemplo, importantes proyectos de riego realizados durante los últimos dos decenios han convertido al país de importador en exportador de alimentos pese a que su población casi se duplicó. Pero en países como Egipto, Sudán y en gran parte del resto de África; en el Mediterráneo oriental, en Irak, China, Japón, las Filipinas y Brasil, la enfermedad llamada *bilharziasis* (o *squistosomiasis*) perjudica seriamente las obras de riego. Se cree que en esos países casi 150 millones de personas están infectadas. En aguas infestadas se encuentran varias especies parásitas del género *Schistosoma* en forma larval que se adhieren a la piel de cualquiera que entre en contacto con el agua. La

larva atraviesa la piel y penetra en el torrente sanguíneo, que la lleva al hígado, donde madura y se reproduce. Los huevos se depositan en las paredes intestinales o en la vejiga y luego se excretan. Los huevos que llegan al agua se incuban como larvas que nadan libremente y que cuentan con pocas horas para encontrar un caracol, que les sirve de huésped hasta el siguiente ciclo, que nuevamente lleva la larva al hombre.

La enfermedad pocas veces mata, pero debilita tanto que las personas se convierten en presa fácil de otras enfermedades. La cura es dolorosa y prolongada y obliga con frecuencia al paciente a ausentarse durante varias semanas de su trabajo, lujo que por lo general no puede permitirse. Y si no hay cambios en el medio, volverá a infectarse rápidamente. Ya que la enfermedad se origina por contacto con aguas infestadas, cualquier acción que incremente la cantidad de aguas estancadas o de lento fluir en las que se establecen los caracoles huéspedes y que requiera que los hombres pasen un tiempo considerable en estas aguas (como cuando trasplantan arroz regado) favorece la difusión de la enfermedad. Un informe de la Organización Mundial de la Salud dice: "En la región de Gezira, en Sudán [sede de un programa de cultivo de algodón llevado a cabo con especial éxito] . . . había ocasionalmente bilharziasis antes de que se construyeran los canales de riego. Exámenes posteriores mostraron que hasta el 80% de los niños estaban infectados... A lo largo del siglo pasado la expansión en Egipto del riego constante mediante el almacenamiento de aguas fluviales del Nilo ha pro-

piciado la bilharziasis de tal modo que ahora ha pasado a ser el problema de salud más grave y más costoso de ese país" (Anónimo, 1963). Debido a la ubicuidad de esta enfermedad se estima que la productividad económica en Egipto se ve reducida en un 30 por ciento. El informe termina diciendo que "es posible que en algunas partes del mundo los estragos que ocasiona la bilharziasis sobrepasen con mucho los beneficios del agua, tan necesaria, que llevan las nuevas presas de riego". Éste es un precio muy elevado para poder obtener una mayor producción de cosechas, y en las regiones donde exista el caracol huésped estos programas pueden considerarse favorables sólo cuando se encuentren los medios para eliminar el caracol y por lo tanto la enfermedad.

Riego en la zona de Pátzcuaro. En el caso de la bilharziasis, la consecuencia sanitaria probable de los trabajos de riego en regiones donde prolifera el caracol huésped ya está bien definida. El problema no consiste en prevenir, sino en encontrar una manera de eliminar el caracol. Pero el mismo tipo de relación estrecha entre la cultura y el medio ambiente existe en muchas partes bajo formas diferentes, y no todos los planificadores están ya al tanto de la importancia de considerar la ecología como un factor fundamental y a menudo crítico para el éxito de sus programas. Las obras de riego propuestas en los alrededores del lago de Pátzcuaro, en la parte central de México, ilustran otros peligros que aguardan al incauto.

El lago de Pátzcuaro se encuentra a poco más

de 2 000 metros de altura, se halla rodeado de altas montañas y es el corazón de una de las regiones más bellas del país. Además, las aldeas que rodean el lago son pintorescas, elaboran una gran variedad de artesanías, y los mercados locales, atendidos por indios tarascos y mestizos, son famosos por su colorido e interés. Las características ambientales que hacen que la región de Pátzcuaro sea atractiva para los turistas también limitan su potencialidad agrícola; a excepción de los cultivos en parcelas pequeñas pero muy fértiles en las márgenes del lago, la agricultura no es productiva, ni podrá serlo nunca si se la compara con otras regiones mejor dotadas del país. Los recursos naturales son escasos y las relaciones geográficas del área con respecto a las grandes ciudades y a los mercados principales no favorecen la industrialización. En suma, la única potencialidad económica considerable de la región es el turismo, actualmente sólo explotado en forma moderada. Es evidente que la conservación y el acrecentamiento de los atractivos descritos son esenciales para el crecimiento de esta industria.

En años recientes varios planificadores, incluyendo a algunos norteamericanos, propusieron regar los campos en las márgenes del lago, y se realizaron pequeños proyectos piloto, con bombas. Aunque la lluvia en Pátzcuaro es abundante, no siempre cae en el momento crítico, por lo que el riego mejoraría indudablemente la producción de cosechas. En otras circunstancias nadie se opondría a las propuestas de riego.

Pero examinemos más de cerca las características geográficas de la región. El lago de Pátzcuaro está

situado al fondo de una cuenca cerrada, sin desagüe. El agua que llega al lago proviene únicamente de la lluvia y de los desagües de las montañas circundantes, además de unos cuantos manantiales que dependen de la misma fuente. Por desgracia la humedad total disponible es inadecuada para conservar el nivel tradicional del lago y con los años se observa una tendencia a la desecación. Actualmente el lago tiene un nivel visiblemente más bajo que en 1940, que a su vez fue inferior al de 1900. Este descenso gradual del lago ha dado nuevas áreas de tierra excelente a los campesinos en las márgenes del lago, pero también ha afectado adversamente la vida de cientos de pescadores tarascos. Y un lago en proceso de desecarse también pondría en grave peligro a la industria turística.

Quienes recomiendan el riego no reconocen que *cualquier* cantidad de agua que se saque de la cuenca del lago, ya sea mediante el rebalse, o bombeada directamente del lago, aumentaría significativamente la evaporación, apresurando así la desecación del lago. Aunque algunos campesinos se beneficiarían, los pescadores tarascos perderían su fuente de subsistencia, y los atractivos turísticos de la región se verían seriamente amenazados. Este "mejoramiento" tecnológico, concebido con criterio estrecho y sin considerar el equilibrio ecológico, de llevarse a cabo, puede causar estragos en la economía y en el bienestar general de la región.

Supuestos en la base de las costumbres y el comportamiento

Los supuestos, explícitos e implícitos, que caracterizan la orientación cognoscitiva de los pueblos receptores en un programa de cambio cultural dirigido, tendrán una influencia considerable sobre su capacidad o incapacidad, sobre su deseo o falta de interés por cambiar el comportamiento tradicional y por responder positivamente ante proyectos sabiamente concebidos. En el mundo campesino tradicional una de las premisas más frecuentes y críticas parece ser la que he llamado "la imagen de bienes limitados" (Foster, 1965, 1967a). Se trata de un caso que los teóricos del juego llaman situación del "juego de suma cero" que predice el comportamiento cuando los recursos son limitados.

La premisa de los bienes limitados. Esta premisa y el modo en que afecta el comportamiento campesino se comprenden con mayor facilidad cuando se contrastan con la premisa de "bienes limitados" que predomina entre los miembros de la clase media y alta de los países industrializados. En los Estados Unidos, la mayoría de los miembros de estas clases dan por sentado que la ciencia, la tecnología y los talentos administrativos, coordinados racionalmente con la explotación de los recursos naturales, producirán tasas de crecimiento en la producción de bienes y servicios que excederán las tasas de crecimiento de la población. Esto quiere decir que con cada generación la gente tendrá en promedio más cosas buenas durante su vida que

sus predecesores. Un corolario importante es que hay grandes posibilidades de ascenso; que el éxito de una persona no implica el fracaso de otra, a excepción, quizá, de casos muy especiales, como por ejemplo la presidencia de la nación. Incluso en la industria, donde las mismas reglas del juego de suma cero a veces parecen tener validez, un hombre a quien se le niega la presidencia de su empresa puede obtener la misma posición en una compañía rival. Esta idea de la oportunidad económica y de la buena vida crea optimismo ante el futuro, predisposición a arriesgarse, a ensayar nuevas formas. Es una fuerza dinámica que promueve el cambio y el progreso.

En contraste, en sociedades donde los sistemas económicos son esencialmente estáticos, o siguen siendo considerados estáticos, incluso ante la existencia de mejoras; donde por extensión de esta posición se supone que *todas* las cosas deseables en la vida existen en cantidades finitas y limitadas, las ideas de la gente sobre el cambio y el progreso son muy diferentes. Si las perspectivas económicas y las perspectivas resultantes de las demás cosas buenas son vistas como constantes dentro de una comunidad, se sigue de aquí que el ascenso del nivel de vida de una persona sólo puede lograrse a costa de los demás. Una comunidad tradicional inmediatamente empieza a sospechar del aldeano que asciende de alguna manera —que obtiene mejores ropas, mejora su casa o quizá compra un radio— ya que a sus compañeros les resulta difícil creer que haya creado o producido más y esté simplemente disfrutando del resultado de su producción

incrementada. En las sociedades campesinas y entre otros pueblos necesitados, se tiende a considerar a las personas innovadoras como rapaces y codiciosas. Por alterar la tradicional distribución de "bienes", de los recursos limitados del grupo, son considerados como una amenaza a la estabilidad de la comunidad más que como modelos empresariales que emular. Por esta razón, con frecuencia los critican, difaman y condenan esperando que esto desalentará lo que se considera un comportamiento antisocial. Lamentablemente estas sanciones negativas suelen desanimar a los mismos individuos que pueden abrir la senda hacia el mundo moderno.

En el mundo campesino tradicional (las aldeas campesinas tal como funcionaban hasta hace una generación), esta concepción de la realidad no está lejos de ser exacta. Los campesinos eran (y son) pobres, su producción era baja y gozaban de pocas de las ventajas médicas, educativas, asistenciales y de otro tipo que las personas más afortunadas consideran naturales. Pero desde la segunda Guerra Mundial las actividades de desarrollo han llevado nuevas oportunidades y posibilidades a un número cada vez mayor de campesinos. Obtienen ventajas de estas nuevas situaciones cada vez con mayor frecuencia. Sin embargo, siempre existe un rezago cognoscitivo, y la toma de conciencia de que se puede progresar sin amenazar a los demás se presenta con más lentitud que la oportunidad misma. En Tzintzuntzan, por ejemplo, un pequeño número de familias —quizá veinte— han pasado un umbral cultural crítico: se dan cuenta de las nuevas posibilidades, trabajan arduamente para beneficiar-

se con ellas, compiten por prestigio (con objetos tales como estufas de gas y televisores), y se preocupan cada vez menos por sus vecinos aún críticos y más conservadores. Estas personas, y otras como ellas en comunidades semejantes, son las que marcan la nueva pauta del progreso. Pero si la imagen tradicional de los bienes limitados pudiera ser eliminada de la noche a la mañana y ser sustituida por una toma de conciencia de la realidad contemporánea y sus oportunidades, el progreso llegaría a Tzintzuntzan mucho más rápidamente.

En países industriales la gente supone que tiene un dominio significativo sobre su medio ambiente y que puede realizar mejoras importantes tanto en su contexto físico como en sus condiciones sociales. Esta idea, por supuesto, sirve de base a toda planificación, incluyendo los programas de cambio cultural dirigido. Pero estos supuestos acerca de las posibilidades de mejoramiento y progreso no son universales en todas las mentes humanas. Beals describe cómo, en la comunidad campesina tradicional hindú de Gopalpur, las personas no consideran que los patrones predominantes sean "algo que hay que cambiar, mejorar o combatir. Las cosas, buenas y malas, son como siempre han sido y como siempre serán" (Beals 1962:11). Evidentemente, para las personas que tengan tal orientación cognoscitiva, la primera tarea de un agente de cambio no consiste simplemente en presentar posibilidades de innovación, sino en tratar de derribar este muro de fatalismo y de encontrar maneras de modificar las actitudes prevalecientes.

Enseñanza de la ciencia en Nepal. Ciertos datos de Nepal ilustran cómo un supuesto implícito sobre el conocimiento presenta problemas a un nuevo enfoque educativo. En este país se está realizando un esfuerzo conjunto nepalés-norteamericano para introducir la enseñanza de ciencias contemporáneas en escuelas tradicionales. A primera vista esto parecería requerir sólo la traducción de textos básicos, la sustitución tal vez de ejemplos norteamericanos por otros basados en la vida y condiciones de Nepal, y la adquisición de un equipo sencillo de laboratorio para hacer demostraciones y experimentos. Queda implícito en el enfoque norteamericano el supuesto de que el conocimiento es infinito y que el descubrimiento de nuevos conocimientos no tiene fin. De aquí que la educación debería diseñarse para impulsar mentes deseosas de investigar, preguntar, experimentar.

Pero el supuesto básico de que parte el conocimiento en Nepal es diametralmente opuesto a este punto de vista. Allí, la opinión tradicional consiste en que *todo conocimiento es ya conocido*, que no queda nada por descubrir. "...El punto de vista predominante es el que describe el conocimiento humano de la naturaleza como un organismo cerrado, con escasas si no nulas posibilidades de ampliación, que se transmite de maestra a alumno y de generación en generación. Su fuente es la autoridad, no la observación" (Dart y Pradhan, 1967:652). En función de esta premisa, adquiere sentido la educación basada en la memorización, que es el método nepalés tradicional. El estudiante imaginativo busca un guru que posea los conoci-

mientos que desea obtener y luego trata de memorizar este conocimiento. Obviamente, al diseñar un plan de enseñanza de la ciencia para escuelas nepalesas, como Dart y Pradhan están haciendo, los planificadores deben ser conscientes de *sus propios* supuestos fundamentales sobre el conocimiento, y de qué manera difieren éstos de los del grupo-objeto. Sólo entonces podrá esbozarse un programa educativo razonable.

Visión del desempeño de papeles

Las opiniones que la gente tiene sobre la naturaleza y la calidad del desempeño de papeles tiene mucho que ver con la aceptación o el rechazo de la innovación. A las personas les agrada sentirse "necesitadas" en su familia, en sus comunidades o en sus grupos profesionales u ocupacionales, y sentir que desempeñan de manera competente tareas importantes. Obtienen satisfacciones y seguridades de la convicción de que los roles que han seleccionado, o que la sociedad les ha impuesto, son necesarios y valiosos, y que los desempeñan hábilmente. Cualquier acto, suceso o innovación que ridiculice sus roles, que sugiera que carecen de importancia, o que no los desempeñan satisfactoriamente, es por lo tanto visto con alarma. (Como vimos en el capítulo I, las madres venezolanas interpretaron la leche en polvo gratuita para sus niños como una censura a su capacidad de brindar rica y abundante leche materna.)

Obviamente se rechazará todo lo que atente con-

tra la imagen que una persona tiene de sí misma, contra su opinión de que desempeña hábilmente papeles importantes. Con frecuencia nuevos proyectos o innovaciones chocan contra este tipo de resistencia porque el agente de cambio no es consciente de la significación del desempeño de roles y de cómo su proyecto puede afectar las opiniones tradicionales sobre dicho desempeño. Para ejemplificar, diremos que cuando el café instantáneo apareció en los Estados Unidos se topó con la resistencia de muchas amas de casa. La propaganda inicial destacaba el ahorro de tiempo, pero esto resultó tener poco éxito. Las investigaciones revelaron que muchas amas de casa sentían que la habilidad de hacer buen café era un elemento de prestigio en su rol y que obtenían enorme satisfacción si se reconocía que lo hacían bien. "Por lo tanto, 'el ahorro de tiempo' fue considerado por muchas amas de casa como si contuviera una sugerencia implícita de que quizá el trabajo de preparar café no era esencial ni importante, o que su pericia era inferior a su posición en el hogar" (Wilson, 1962:4-5). Los anuncios posteriores subrayaron la excelencia del sabor del café en polvo más que el ahorro de tiempo.

Wilson señaló además que "en la mayoría de las sociedades las mujeres desempeñan un rol múltiple: de administradora del hogar, de madre y de esposa. En la práctica comercial es importante reconocer que la base sobre la cual una mujer juzga un nuevo producto dependerá del rol particular en el que se considere en el momento de reflexionar sobre él; y sobre este rol hacen énfasis la mercado-

tecnia y la política publicitaria del producto en cuestión" (*ibid.*, 5). Estas observaciones se aplican igualmente a la presentación de ideas nuevas a miembros de grupos-objeto. Las innovaciones que refuercen los roles tradicionales o que por lo menos no los amenacen, tienen mayor posibilidad de ser aceptadas que aquellas que lo hagan. Una enfermera de un programa internacional de salud pública en Taiwan prefería el arroz semidescascarado, por su valor nutritivo, que el arroz descascarado más prestigiado. Su cocinera, sin embargo, consideraba que al pedirle que preparara comida de una clase baja estaba criticando su rol y su habilidad de cocinar. Por consiguiente, sin pedir permiso, la cocinera sustituyó el arroz menos prestigiado de su patrona por su propio arroz descascarado (comunicado por Merle S. Farland, R. N.).

El empleo de semillas mejoradas es un elemento importante en muchos programas agrícolas. Opler y Singh informan que en la aldea que estudiaban en la India el gobierno proporcionó buenas semillas a un precio justo, que estaba al alcance de muchos de los campesinos. Sorprendentemente, los campesinos más ricos y capaces fueron los que más se resistieron al uso de semillas mejoradas. "Desde hace mucho tiempo se ha considerado como desgracia y signo de fracaso o de administración deficiente el verse obligado a comprar o a pedir semillas prestadas. El granjero aldeano se enorgullece de manera especial de poder reunir los alimentos suficientes para mantener a su familia y de tener el suficiente excedente para semilla..." (Opler y Singh, 1952:7). Por esto, sugerir que los mejores

agricultores comprasen semillas equivalía a decirles que no desempeñaban completamente su rol de granjeros.

Las escuelas rurales en Etiopía se han topado con dificultades porque los padres —especialmente el hombre— sienten amenazado su rol de maestros de educación y buenas costumbres. En la escuela el niño se ve estimulado a participar en discusiones, hacer preguntas, aceptar responsabilidades y desarrollar un sentido de mando. Esto contraviene directamente la costumbre establecida. En su casa al niño se le dice que aún es pequeño y se lo critica por tener ideas nuevas y por expresarlas. El nuevo comportamiento de la escuela implica que el rol de padre no se desempeña correctamente en el hogar (comunicado por Lemma Menouta).

En muchas partes del mundo las nuevas clínicas de salud materno-infantil plantean una amenaza a las mujeres mayores de la familia, quienes tradicionalmente se preocupan de guiar a la mujer durante el embarazo, el parto y el cuidado del niño. No es sorprendente que se considere como una gran amenaza que personas extrañas (que pueden ser mujeres jóvenes y tal vez solteras) demuestren mayores conocimientos sobre esos roles tradicionales. A las mujeres mayores se les dice, de hecho, que no son capaces de desempeñar un rol que siempre consideraron de gran importancia y para el que creían estar bien preparadas por su experiencia y edad. Ahí donde la autoridad familiar sigue siendo fuerte, en ocasiones las mujeres mayores evitan que las madres jóvenes utilicen las clínicas de salud materno-infantil.

También en otro aspecto la percepción y visión de los roles son importantes para los programas de cambio dirigido. Así como una innovación que sugiere que un rol carece de importancia, o que el interesado lo desempeña erróneamente, es recibida con escaso entusiasmo, así también lo es una innovación que coloca a una persona en un papel aparentemente inadecuado a su edad, sexo, ocupación y situación general en la vida. Los programas educativos para adultos en países en desarrollo a menudo se ven obstaculizados porque el rol de estudiante se asocia a niños y no a adultos. El hecho de sugerir que un adulto asuma el rol de un niño, aunque sea temporalmente, implica que el agente de cambio no aprecia plenamente la dignidad y el valor del adulto. En Rodesia del Norte en 1962 la extensión del cultivo del cacahuate o maní, que estaba siendo impulsado por el departamento agrícola, se retrasó debido a conflictos de roles. El cacahuate había sido cultivado durante mucho tiempo para consumo doméstico, pero su cultivo era considerado trabajo femenino. En un principio los campesinos africanos se mostraron reticentes a asumir el papel de una mujer (notas de campo del autor).

Durante los primeros días del programa de desarrollo de la comunidad hindú se excavaron fosas sépticas en las afueras de varias aldeas para depositar ahí estiércol y desechos. El conflicto de roles, sin embargo, impidió la utilización plena de estas fosas. Tradicionalmente las mujeres limpian los establos, incluso las de las castas superiores pueden hacerlo dentro de sus casas, pero las mujeres de

castas superiores no pueden ser vistas transportando esos desechos en lugares públicos. Los hombres también se negaron a transportar estiércol porque, igual que en el caso del cultivo del cacahuate en África, era parte de las tareas femeninas y emprender un trabajo de mujer era considerado como una amenaza a su dignidad masculina (Dube, 1956: 21-22).

Conclusiones

Cuando un antropólogo aplicado llega a entender de qué manera está integrada la sociedad que estudia, cuando aprenda las premisas en las que se basa el comportamiento y cuando aprecia el significado y la naturaleza del desempeño de roles, se vuelve cada vez más útil para los planificadores, administradores y expertos técnicos con los que está asociado. Explica lo que ha aprendido, discute con ellos la factibilidad de enfoques alternos y analiza las probables consecuencias de las decisiones. Les ayuda a hacer proyectos que alteren en forma mínima las costumbres y que, siempre que sea posible, se erijan sobre formas ya existentes. Cuando está convencido de que las nuevas prácticas recomendadas representan mejoras genuinas y no solamente un sueño ideal del planificador, ayuda a los agentes de cambio a desarrollar estrategias para presentar los proyectos de modo tal que los pueblos receptores se sientan motivados al cambio, para que perciban las ventajas que representa el abandonar las viejas formas y adoptar nuevas. Y, como vere-

mos en el siguiente capítulo, al mismo tiempo el antropólogo estudia la organización innovadora a la que pertenecen sus colegas, los agentes de cambio, para poder explicarles cómo *sus* formas sociales y culturales afectan su desempeño.

V. LA ORGANIZACIÓN INNOVADORA

Tres etapas de toma de conciencia

En años anteriores los administradores coloniales y los planificadores de programas y especialistas técnicos en proyectos de desarrollo suponían que los problemas "humanos" sobre los que los antropólogos podían arrojar luz estaban arraigados en las culturas de pueblos dependientes o de grupos-objeto. Los antropólogos compartían esta opinión. Por consiguiente, durante muchos años la investigación antropológica aplicada difirió poco, si acaso algo, de la investigación tradicional. Los principales objetos de atención, en la mayor parte de los casos, eran pueblos indígenas o miembros de grupos receptores hacia los que se dirigían programas de salud, agrícolas o educativos.

Hoy en día empezamos a darnos cuenta de que para lograr con éxito un cambio planificado el conocimiento sobre las formas sociales y culturales de la organización, sobre la estructura y funciones de las instituciones burocráticas, es tan esencial como el conocimiento de los pueblos receptores. Esto se comprendió tardíamente y muchas personas no logran aún aceptarlo. Por esto, los antropólogos han realizado pocos estudios de organizaciones innovadoras en el contexto de su efectividad para lograr objetivos determinados. Es más bien en la sociología donde podemos encontrar estudios de casos de burocracias y una teoría general de la buro-

cracia.* Pocos de estos estudios, sin embargo, se ocupan directamente de ver cómo las culturas administrativas facilitan o inhiben el cambio dirigido entre pueblos-objeto, por lo que ésta es una de las áreas donde la investigación antropológica es más necesaria.

Para apreciar por qué es importante el estudio de las culturas administrativas para el éxito de los programas de cambio dirigido, es necesario subrayar tres fases de la creciente toma de conciencia de la complejidad de los factores no técnicos que influyen sobre el desarrollo y el progreso. A continuación pasaremos a describirlas.

Aplicación de técnicas preexistentes. Cuando planificadores y especialistas técnicos se interesaron por primera vez en la transmisión intercultural de la tecnología científica en campos tales como los de la medicina, la agricultura y la educación, casi sin excepción sus supuestos sobre la índole del problema fueron sumamente etnocéntricos: identificar un problema y atacarlo con las técnicas más avanzadas empleadas en los países técnicamente desarrollados (que por supuesto proporcionaban a los planificadores y expertos técnicos). Quedaban implícitos dos supuestos principales. El primero, que las personas en las regiones subdesarrolladas aceptan inmediatamente las ventajas de las nuevas formas,

* En la palabra "burocracia" no se implica ningún juicio de valor. Al emplearla sigo a Blau, quien describe la burocracia como "el tipo de organización diseñada para realizar tareas administrativas a gran escala coordinando sistemáticamente el trabajo de muchos individuos..." (Blau, 1967:14).

una vez expuestas a ellas, y que si tienen la oportunidad las adoptarán rápidamente. El segundo, que las mejores y más avanzadas tecnologías funcionan igualmente bien en regiones subdesarrolladas que en los países altamente desarrollados que las produjeron. El ejemplo siguiente ilustra esto.

Labor de antianquilóstomo en Ceilán. Al iniciarse la campaña antianquilóstomo de la Fundación Rockefeller, efectuada en Ceilán de 1916 a 1922, se pensó que una campaña intensiva en una zona piloto erradicaría la enfermedad y demostraría tanto la necesidad como los métodos para eliminar la lombriz intestinal de la isla. El programa incluía un censo, supervisiones sanitarias para localizar los focos de infección, instalación de letrinas, examen microscópico de materias fecales de todos los que estuvieran en la zona de prueba y tratamiento de personas infectadas. Este enfoque, cuando se ensayó en el sur de los Estados Unidos, había dado buenos resultados. Pero no fue así en Ceilán. La población-objeto, dócil al principio, se volvió activamente hostil y poco cooperativa, y los administradores de las plantaciones de té se opusieron a menudo al experimento porque el tratamiento de los trabajadores ocasionaba la pérdida de muchas jornadas de trabajo. Los mismos trabajadores presentaron muchas quejas y una de las principales era que la lombriz intestinal no era, de ninguna manera, el más importante de sus problemas de salud. Con el tiempo el programa logró un éxito considerable, pero sólo después de haber ampliado el enfoque inicial relacionando el control de la lom-

briz intestinal más íntimamente con otros programas de salud. Subsecuentes análisis de este experimento inicial mostraron que "los problemas de parásitos, nutrición, sanidad, condiciones sociales y económicas están entrelazados. Una mejora hecha en cualquiera de estas áreas de los problemas humanos afectará a una o más de las otras. Pero, al mismo tiempo, la falta de mejoras en una de las áreas puede retrasar el progreso en todas las demás. Un subproducto inestimable de la labor de la Rockefeller contra la lombriz intestinal fue la demostración de que no pueden conseguirse logros relevantes si se combate la enfermedad sin que haya una elevación general del nivel social y económico" (Philips, 1955:302).

A pesar de estas lecciones, cuando el gobierno de los Estados Unidos se embarcó en sus primeros programas de asistencia técnica de importancia en América Latina en 1942, prevaleció la misma filosofía: tomar como modelo los programas norteamericanos, reproducirlos lo más exactamente posible en el país anfitrión y hacer frente así a las necesidades locales. Se suponía que las ventajas de los programas complejos y refinados eran incontrovertibles. Tal como sucedió con la campaña antianquilóstomo, la ingenuidad de este supuesto rápidamente se puso de manifiesto. Se dieron cuenta de que un programa desarrollado de acuerdo con las necesidades de un país tecnológicamente avanzado simplemente no puede ser injertado a la estructura de un país que cuenta con diferentes necesidades y con formas sociales y culturales distintas.

Análisis de la cultura del grupo receptor. La primera visión etnocéntrica de la ayuda técnica dio lugar a una etapa —que continúa hasta nuestros días, y a la que muchos consideran aún como un enfoque moderno del problema— que podemos llamar "antropológica". Según este criterio, los principales problemas del desarrollo tecnológico están enclavados en la sociedad y en la cultura de la comunidad misma. Los pueblos receptores, se supone, ansían básicamente elevar su nivel de vida y están dispuestos a modificar su comportamiento en determinadas circunstancias. Pero hay barreras sicológicas, sociales y culturales que inhiben estos cambios. Por lo tanto, si estas barreras se pudiesen identificar mediante un estudio intensivo de la comunidad y si las motivaciones que existen para el cambio se pudiesen descubrir, los programas podrían presentarse de tal manera que los pueblos-cliente los adoptaran de inmediato. Esta es la etapa en que, "a fin de lograr el éxito en el cambio cultural dirigido, es esencial conocer la cultura del grupo-objeto". Las historias de casos que aparecen en el capítulo I reflejan este punto de vista, ya que su interés reside en la comprensión de los sistemas sociales, económicos, políticos y religiosos de los pueblos receptores y de los valores pertinentes a cada sistema. En la administración colonial, con su tendencia al gobierno indirecto; la antropología aplicada avanzó muy poco más allá de este enfoque. Incluso hoy en día numerosos antropólogos lo consideran el meollo del trabajo aplicado. El punto de vista no es erróneo en sí mismo. *Es* esencial comprender el modo de vida de los miembros

de un grupo-objeto para poder planear y ejecutar los programas más efectivos. Pero hay que ir más adelante y considerar *todos* los elementos significativos. Sin embargo, a menudo este punto de vista sirve para objetivos limitados. Veamos este ejemplo.

Vacunación contra la viruela en Papúa. Hacia 1914 los pueblos nativos de Papúa (una parte de Nueva Guinea) se vieron amenazados por la viruela. Hubert Murray, el vicegobernador, tenía una percepción innata de la importancia de las diferencias culturales y reaccionó ante la situación de una manera poco habitual en esa época. Viendo que la vacunación forzosa no cumpliría sus objetivos, recurrió a un método indirecto: "Les dijimos que había un hechicero muy peligroso y poderoso. . . y que este hechicero había conjurado una enfermedad maligna que se presentaría en cualquier momento. Pero, aunque el hechicero era poderoso, el gobierno lo era más, y protegería a todos los que solicitaran su protección. Se pondría una marca en el brazo de todos aquellos que se pusieran en manos del gobierno; cuando llegara el hechicero vería la marca del gobierno, se daría cuenta de su impotencia y se retiraría frustrado y contrariado... Pero el gobierno no podría hacer nada, por supuesto por los que no recibieran la marca." El plan tuvo un éxito sensacional; la marca del gobierno se hizo popular socialmente "y no tener la marca equivalía a reconocerse como un verdadero separatista" (Murray, 1921:167).

Análisis de la cultura de la organización innovadora. Al aumentar la complejidad de la identifi-

cación de los problemas del cambio cultural dirigido, se hizo evidente que el conocimiento de la "cultura" de la organización innovadora es tan importante como el conocimiento del grupo-objeto. Así como se encuentran barreras al cambio en las formas culturales de las aldeas campesinas, se las encuentra en la estructura, valores y procedimientos de operación de las burocracias y en las cualidades personales de los agentes de cambio. En el trabajo de desarrollo contemporáneo estas barreras constituyen un serio problema, en parte porque su importancia no es aún plenamente valorada y en parte porque la mayoría de las organizaciones administrativas son incluso más rígidas y resistentes al cambio que los aldeanos campesinos y otros pueblos-cliente. Los más calificados especialistas en asistencia técnica sienten cada vez más que el carácter frecuentemente monolítico de la burocracia constituye el mayor problema para el perfeccionamiento de las técnicas de planificación y operación de cambio dirigido. Debe encontrarse la forma de que estas organizaciones se comprendan a sí mismas y cambien para hacer frente a los problemas contemporáneos. Por esta razón, se está reconociendo lentamente que es tan importante para el antropólogo el análisis detallado —desde el punto de vista de las ciencias de la conducta— de las organizaciones dedicadas al cambio cultural dirigido, como lo es el análisis del grupo-objeto. En esta etapa, "a fin de lograr éxito en el cambio cultural dirigido, es esencial conocer la cultura de la burocracia innovadora". En este capítulo nos dedicaremos a este aspecto: el estudio de las caracterís-

ticas de las organizaciones innovadoras y de cómo estas características influyen en el cambio.

Las burocracias como sistemas sociales y culturales

En sus aspectos estructurales y dinámicos, una burocracia se asemeja sorprendentemente a una comunidad "natural", como una tribu o una aldea campesina. Es una sociedad real con una cultura real. Normalmente está integrada por personas de uno y otro sexos y diferentes edades, organizadas en una jerarquía de autoridad, responsabilidad, obligaciones y tareas funcionales. Tiene, por lo tanto, una estructura social que define las relaciones, roles y *status* de todos los miembros del grupo entre sí. Incorpora permanentemente nuevos miembros al sistema por reclutamiento (más que por nacimiento) asegurando así la viabilidad y la continuidad. Enseña a los nuevos miembros, con métodos educativos formales e informales, el desempeño de las funciones o roles que se espera de ellos, así como los valores, rutinas y premisas de la organización. Y mediante la jubilación y el ritual de banquetes de despedida (más que con ritos funerarios) deja de considerar como miembro a la persona que ya no es capaz de desempeñar su papel.

Además, la burocracia se asemeja a una comunidad natural porque es una unidad integrada, funcional, donde las partes encajan entre sí, si no con armonía perfecta, al menos con la suficiente como para hacerla viable. Demasiado viable, en ocasio-

nes: no hay nada más difícil de eliminar que una burocracia cuya razón de ser haya desaparecido. Y, como sucede con las comunidades naturales, ningún cambio en una burocracia se da aisladamente, sin reordenar las relaciones de roles de sus miembros, sin aumentar la responsabilidad y la autoridad de algunos y disminuir la de otros. Igual que las personas en comunidades naturales, los burócratas defienden celosamente sus salarios y privilegios; no renuncian con facilidad a sus intereses creados, a menos que sea a cambio de algo igual o mejor. Racionalizan sus posiciones, asegurándose a sí mismos que lo que es bueno para ellos es bueno para la organización.

Las burocracias se asemejan a las sociedades naturales de otra manera: dentro de las normas de conducta y de valor que caracterizan a ambas, los miembros individuales presentan diferentes caracteres y personalidades, opiniones y juicios. Todas las personas tienen relaciones variadas y complejas con los demás dentro de su sociedad y, cuando trabajan en programas de cambio dirigido, también con personas de otras sociedades. Los individuos no son simplemente portadores de cultura; también son entidades psicológicas con necesidad de recibir gratificación del yo y satisfacción de sus actividades. Se caracterizan por seguridades o inseguridades emocionales, por gustos y aversiones, por dudas y esperanzas. En ocasiones se sienten sumamente satisfechos por sus logros, y en otras podrán sentirse amenazados o rechazados, u objeto de agresión injustificada.

Finalmente, las "culturas" burocráticas se ase-

mejan a otras culturas en que se basan en premisas explícitas e implícitas a las cuales se adhieren sus miembros y que dan por sobrentendidas. En realidad, en una estructura administrativa podemos identificar tres niveles de premisas: 1) premisas generales, nacionales, que los burócratas comparten con los demás miembros de su sociedad; 2) premisas que no son específicas de ninguna profesión pero que caracterizan a las burocracias *per se;* 3) premisas específicas de una profesión, y de una burocracia basada en esta profesión. En estos tres niveles las premisas predominantes influirán profundamente en la planificación y ejecución de los programas.

Premisas nacionales. Los burócratas norteamericanos, reclutados fundamentalmente en la sociedad de clase media, comparten las mismas premisas básicas que los profesionales norteamericanos, hombres de empresa, profesores universitarios y otros que tengan los mismos antecedentes y experiencia educativa. Algunas de estas premisas son: una economía en expansión ofrece mayores oportunidades a todos, y el éxito de una persona no compromete las oportunidades de otra; en todos los estratos socioeconómicos y no sólo en las clases económicamente privilegiadas hay personas competentes, de modo que la Buena Sociedad es la que maximiza las posibilidades de educar y utilizar a esas personas; los valores económicos sobrepasan a otros valores, y el patrón de medida de cualquier propuesta es "¿tiene sentido económicamente?"; el hombre ha logrado dominar a la naturaleza y confía en

controlarla totalmente; los problemas fundamentales del mundo son tecnológicos y pueden resolverse con el dinero y la energía humana suficientes; la vida no es trágica y todos tienen derecho a un "final feliz"; el trabajo arduo es un valor en sí mismo y la ociosidad prolongada es nefasta; el que no está a favor nuestro está en nuestra contra. La lista es ilustrativa más que definitiva. Premisas como éstas, que son comunes a millones de norteamericanos, influyen en las opiniones de burócratas y de planificadores de programas y administradores en los proyectos de cambio dirigido en un grado generalmente no reconocido.

En Gran Bretaña, por contraste, las premisas de las clases superiores (de las que han surgido los funcionarios civiles que determinan la política) han sido tradicionalmente bastante diferentes. Entre las creencias principales de este grupo se cuentan las siguientes: en cualquier sociedad en realidad se producen muy pocos especímenes biológicos superiores; la naturaleza es mezquina al hacer personas competentes para gobernar, para tomar decisiones sobre el bienestar de un país, y para llevar a cabo la vida intelectual y científica; por consiguiente, la Buena Sociedad debe identificar a sus personas superiores a edad temprana y darles la mejor educación posible para prepararlos para las responsabilidades que la naturaleza les ha impuesto; personas como éstas son fácilmente identificables porque a través de generaciones se han elevado hasta la cima, adquiriendo el control sobre los medios de producción, finanzas, educación superior y la iglesia establecida; personas en posiciones como

éstas naturalmente producen más de su misma clase, de modo que es aquí donde se hace la selección principal.*

El *Establishment*, que es una sociedad autoperpetuadora basada en el nacimiento, crianza, acento, maneras, escuelas primarias y universidades adecuadas, riqueza y un sentido de grupo, está integrado por miembros de las clases altas. Barbara Tuchman proporciona una buena descripción de las premisas del *Establishment* antes de la primera Guerra Mundial: "Su credo era exactamente opuesto a la idea vigente en los flamantes Estados Unidos de Norteamérica, es decir, que el nacimiento humilde era una virtud peculiar adicional, que sólo el que se hubiera hecho a sí mismo podía portar el estandarte de la capacidad y que los hombres acomodados tenían más posibilidades de ser estúpidos o perversos, si no ambas cosas. Los ingleses, por el contrario, habiendo evolucionado lentamente a lo largo de generaciones gobernadas por la clase poseedora, suponían que la retención prolongada, por parte de una familia, de la educación, las comodidades y la responsabilidad social constituían el alimento natural de la 'aptitud superior' " (Tuchman, 1966:13). Evidentemente no se trata aquí de un "culto del hombre común", ni de una creencia en la habilidad de las masas (especialmente de las masas ignorantes) para juzgar por sí mismas lo que más les conviene.

* Éstas son premisas del siglo XIX y principios del XX. No hace falta decir que desde la segunda Guerra Mundial hay en Gran Bretaña un número cada vez menor de personas que las apoyan.

El movimiento de desarrollo de la comunidad ilustra bien la forma en que las premisas nacionales divergentes influyen sobre el diseño y la administración de programas, elaborando proyectos que teóricamente se adaptan a un modelo común pero que en realidad son bastante diferentes.

Desarrollo de la comunidad y premisas nacionales. El desarrollo de la comunidad, especialmente en zonas rurales, ha desempeñado un papel importante desde la segunda Guerra Mundial en los planes de desarrollo de muchos países. El principio filosófico básico en que se basa este tipo de trabajo consiste en que el hombre común, por más inculto que sea, posee sabiduría y que es capaz, con ayuda, de identificar sus necesidades principales y colaborar en la búsqueda de su solución. Quien se ocupa de desarrollo de la comunidad actúa como catalizador, estimulando a los aldeanos a reunirse, discutir sus problemas y necesidades, planificar y actuar. Conociendo los recursos del gobierno, puede así canalizar la ayuda disponible hacia los proyectos de las aldeas. Un buen trabajador para el desarrollo de la comunidad debe contar entre sus cualidades la habilidad de consultar a los aldeanos, la paciencia necesaria para oirlos, y una humildad que le permita aprender de los demás. Cuando los especialistas técnicos norteamericanos de clase media han trabajado en programas de desarrollo de comunidades, se han adherido en gran medida a esta filosofía, siguiendo sus premisas nacionales.

En contraste, el trabajo colonial británico de desarrollo de comunidad en Rodesia del Norte (antes

de convertirse en Zambia, país independiente, en 1964) se basó consciente e inconscientemente en premisas tradicionales del *Establishment*. La consecuencia lógica era que, especialmente en un contexto colonial, esas personas "superiores" (en este caso los que administraban la colonia) no sólo tenían el derecho sino también el deber de trazar los planes y gobernar al pueblo de una manera autocrática. De aquí que el desarrollo de la comunidad en Rodesia del Norte fuese bastante diferente del que se encuentra en muchos otros países. Los funcionarios que elaboraban la política a seguir y los administradores del programa eran proporcionados por el Ministerio de Asuntos Indígenas, que estaba a cargo de la administración de todos los no europeos de la colonia. Estos funcionarios, por supuesto, compartían las actitudes y la concepción de las responsabilidades del *Establishment*. En sus actividades administrativas y de desarrollo previas suponían que su tarea consistía en decidir lo que debía hacerse y en encauzar todos los esfuerzos hacia el logro de los objetivos fijados. En sus nuevos puestos conservaron estos mismos puntos de vista. Como tenían poca fe en la habilidad de los aldeanos africanos para identificar sus necesidades y articular sus deseos y aspiraciones, hicieron esfuerzos precarios para discutir los problemas con la gente. Suponían que para el desarrollo de la comunidad a nivel rural, igual que en la administración colonial básica, su tarea consistía en decidir lo que sería bueno para la gente y para el país, y luego reunir sus escasos recursos para tratar de lograr los objetivos que habían fija-

do para sí mismos. Tendían a ver el movimiento de desarrollo de la comunidad como un implemento de comunicación, una manera de persuadir a los nativos apáticos de que hicieran lo que el gobierno consideraba mejor.

Evidentemente, las premisas implícitas en la mente de los miembros de la organización innovadora (así como las de toda la estructura social del complejo colonial) produjeron una forma de desarrollo de la comunidad muy distinta de la hallada en la mayoría de otros países. Las intenciones de los funcionarios eran buenas; eran hombres de ideales elevados y de considerable habilidad y tenían genuino interés por el bienestar de los nativos. Sin embargo, sus ideas sobre habilidad y carácter, así como su experiencia profesional previa, hicieron casi imposible que pudieran comprender o aceptar la filosofía del desarrollo de la comunidad. (Notas de campo del autor.)

Premisas burocráticas. Por debajo del nivel de las premisas nacionales encontramos el de las premisas burocráticas generalizadas, premisas que son propias de la burocracia como sistema más que de cualquier otro tipo de organización. Quizá la más característica de estas premisas es la de que el tamaño es importante, que una organización administrativa debe crecer continuamente para ser saludable. Esta premisa es consecuencia de otras. En la mayoría de las burocracias se supone que la importancia de una posición está determinada por el número de personas a las que supervisa el funcionario. A menudo sólo pueden obtenerse aumentos

de sueldo cuando se demuestra que un administrador está dirigiendo mayor número de personas y tiene mayores responsabilidades que cuando se estableció su puesto. Naturalmente, un administrador agresivo hará todo lo posible para aumentar la magnitud de su "operación", contribuyendo así a la expansión de su dependencia, ya sea que esa expansión beneficie o no a la organización. Por lo tanto, las burocracias generalmente se ven a sí mismas en competencia directa con muchas otras burocracias, y en las organizaciones grandes existen muchas maniobras y pugnas para evitar reorganizaciones que darían como resultado que algunas de sus funciones o unidades pasasen a manos de otras oficinas o departamentos, por muy lógicos que fuesen estos cambios. Al mismo tiempo, el funcionario capaz está alerta ante sus posibilidades de apoderarse de alguna otra organización, aumentando así su importancia y la de su unidad.

Una premisa frecuente en los sistemas administrativos y, hasta fecha relativamente reciente, característica de gran parte de las industrias norteamericanas y británicas, es el síndrome de "empezar desde abajo". Según esta premisa, a fin de adquirir el conocimiento necesario para tener responsabilidades de alto nivel, un joven debe empezar desde abajo, trabajar en tantos departamentos o unidades como sea posible, y dominar detalladamente todas las operaciones. Sólo tras años de variadas experiencias dentro de una organización puede esperarse que tenga la sabiduría y el conocimiento necesarios para tener una autoridad ejecutiva. Esta filosofía, seguida al pie de la letra, acabó

con muchos negocios que antes fueron prósperos, ya que produjo ejecutivos de visión estrecha, profesionalmente etnocéntricos, que dominaban el detalle, pero que a menudo carecían del conocimiento de la imagen completa y de los cambios que ocurrían a su alrededor. Lo que más necesitan los altos administradores son ideas frescas y nuevas maneras de ver los problemas convencionales; el sistema de "empezar desde abajo" suele embotar estas cualidades.

El sistema colonial británico también se basó en grado significativo sobre esta premisa. Cuando lo vi funcionando en Rodesia del Norte en 1962 casi nadie ponía en duda la opinión de que sólo era posible aprender acerca de la administración colonial y resolver los problemas inherentes a ella mediante el servicio en todos los niveles del oficio y en muchas partes del territorio. Un funcionario excepcional comentó su sorpresa cuando, habiendo sido asignado para acompañar a una delegación parlamentaria británica que pasaba varias semanas en el territorio, descubrió que las personas que sabían formular las preguntas adecuadas podían aprender mucho en corto tiempo, y podían señalar serios defectos de los procedimientos normales de operación, así como de las premisas sobre las que dichos procedimientos se basaban y que nadie dentro del sistema había reconocido.

Un supuesto particularmente común en las burocracias es que los administradores en los niveles superiores "saben más", que en virtud de una larga experiencia dentro del sistema están calificados para hacer planes y emitir juicios sobre una gran

variedad de asuntos. Por supuesto, el propósito de la autoridad ejecutiva consiste en delegar amplias responsabilidades en los individuos que han demostrado una habilidad excepcional; esta transferencia de la autoridad para tomar decisiones es esencial para que funcione una organización. Al mismo tiempo, siempre existe el peligro de que una autoridad indiscutible pueda conducir a la complacencia y a la suposición de que quien toma decisiones conoce todos los elementos significativos de la situación de la cual es responsable. Los dos ejemplos siguientes ilustran de qué manera la fácil aceptación de la autoridad puede actuar contra el cambio racional.

Un proyecto piloto rural en México. Durante la década de 1950, la Secretaría de Hacienda de México quiso manifestar su convicción de que los niveles de vida en comunidades atrasadas podían elevarse a bajo precio proporcionando aldeas con *todos* los servicios básicos y satisfaciendo *todas* sus necesidades simultáneamente. Esta convicción, sostenida por importantes funcionarios de un prestigiado ministerio, estaba en pugna con la filosofía de desarrollo de funcionarios del menos afamado Instituto Nacional Indigenista, quienes, igual que otros dedicados al desarrollo de comunidades, ponían énfasis en la participación de los habitantes de la región. Para que su demostración fuera lo más llamativa posible, el personal de la Secretaría de Hacienda seleccionó la comunidad más pobre y más resistente al cambio que pudo encontrar: Santo Tomás Chiautla, cerca de Tehuacán, Puebla.

Los quinientos habitantes de esta aldea obtienen sus escasos ingresos extrayendo piedra de una cantera cercana para tallar *metates* (piedras para moler maíz), morteros y manos de mortero, que se venden en una vasta área. Los economistas de la Secretaría ofrecieron a la comunidad, de manera totalmente gratuita, una escuela, un centro de salud, una farmacia, crédito para comprar perforadoras de mano para explotar la cantera y otras ventajas. Lejos de ser aceptados, los economistas fueron expulsados del pueblo. El antropólogo mexicano Héctor García Manzanedo, enviado para investigar la causa de este extraño comportamiento, finalmente también se vio obligado a abandonar la aldea, pero no sin antes encontrar la razón por la que fue rechazada la ayuda. En una sociedad que carece del concepto de "regalo", donde toda la ayuda y los servicios tienen una base recíproca, de intercambio, la gente no podía creer que se pudiera recibir algo —y especialmente tanto— sin tener que dar algo a cambio. Los aldeanos sospecharon una trampa, probablemente un ingenioso plan del gobierno para robarles su cantera, lo único de valor que controlaban. (Comunicado por el Dr. García.) Si los planificadores de la Secretaría hubiesen estado menos convencidos de su omnisciencia y se hubiesen tomado el trabajo de averiguar algo sobre sicología aldeana, habrían presentado su proyecto de manera diferente, con mayores posibilidades de triunfo.

Cargas de profundidad de la marina británica. Al principiar la segunda Guerra Mundial la mari-

na británica tenía por costumbre colocar cargas de profundidad (para destruir submarinos enemigos sumergidos) que explotaban a 30 metros de profundidad. Ésta era una práctica antigua y se basaba en la creencia de que a esa profundidad la presión del agua hacía que la detonación tuviera máximo poder. Probablemente la profundidad había sido decidida por un almirante o un consejo en un periodo de guerra submarina anterior y menos científico, siendo aceptada sin críticas desde entonces. Un equipo de investigación ajeno, designado para estudiar las prácticas de carga de profundidad, puso en duda el cálculo y, empleando la teoría de las probabilidades, determinó que una profundidad de detonación de 10 metros aumentaría considerablemente el porcentaje de "destrucciones". Que el equipo lograra que sus recomendaciones fuesen ensayadas "no fue fácil, ya que estaban atacando las raíces de reglas de acción que habían sido santificadas por años de tradición" (Eddison, 1953:64). Pero las recomendaciones se ensayaron a regañadientes, y reivindicaron estupendamente a los científicos cuando el mayor número de hundimientos correspondió casi exactamente a los niveles predichos. "La investigación operativa [de lo que esto constituye un ejemplo] es un reto a las creencias, costumbres y tradiciones establecidas", dice Eddison; "ataca la complacencia" (*ibid.*, 65). Lo mismo puede decirse de la investigación antropológica aplicada dirigida a descubrir las premisas en que se basan las prácticas burocráticas convencionales, y a cuestionar si estas premisas reflejan de hecho la situación del momento.

Premisas profesionales. Las burocracias individuales y las subculturas profesionales con las que están asociadas, como son los sistemas médicos, educativos, legales y de asistencia, también reflejan las premisas de los profesionales que las integran. Médicos, enfermeras, expertos agrícolas, maestros y quienes se ocupan del desarrollo de la comunidad tienen un comportamiento profesional determinado no sólo por las premisas de su sociedad nacional, y por las de la burocracia *per se,* sino también por las premisas específicas de sus profesiones. Los médicos, por ejemplo, suponen que la vida es sagrada y que deben realizarse todos los esfuerzos para conservarla, sin importar el costo en tiempo, dinero, habilidad médica y, tal vez, sobrepoblación y sufrimientos humanos. Los expertos agrícolas consideran que debe lograrse el máximo rendimiento posible por unidad de superficie, con el menor número posible de trabajadores. Los educadores están convencidos de que todos los problemas mundiales pueden resolverse con la suficiente educación. Quienes se dedican al desarrollo de la comunidad suponen a menudo que todo objetivo que no se logre a base de la cooperación de la comunidad carece de sentido. Es esencial que el antropólogo aplicado profundice en las premisas de los profesionales con los que trabaja y que también entienda las suyas propias, si quiere entender la racionalidad de los programas con los que está asociado y evaluarlos objetivamente.

Los siguientes ejemplos de la educación en la que fue África Británica ilustran convenientemente

cómo los supuestos profesionales pueden influir en el desarrollo y en el cambio.

Educación superior en el África Británica. Eric Ashby, en un reciente análisis monumental del diseño y la política de la educación superior dirigida por los ingleses en la India y África, señala cómo las premisas profesionales (en cierta medida unidas a las premisas nacionales) produjeron universidades que no se adecuaban a las necesidades de países en desarrollo. "Había un sólido supuesto subyacente en la empresa británica de proporcionar educación superior a sus pueblos coloniales: que el patrón universitario apropiado para Manchester, Exeter y Hull era *ipso facto* apropiado para Ibadan, Kampala y Singapur... Se aplicaba lo mismo a los automóviles que a las universidades: de buena gana hicimos modificaciones menores para adaptarnos al clima, pero no propusimos ningún cambio radical en el diseño; y consideramos que no era asunto nuestro averiguar si los modelos franceses o norteamericanos eran más convenientes" (Ashby, 1966: 244). Estos supuestos se vinculaban con otro: que las colonias estarían bajo el dominio británico por lo menos durante la mayor parte del siglo XX y que después de la independencia los nexos de las universidades con Inglaterra seguirían siendo estrechos. Ashby reconoce, como lo han hecho otros críticos del sistema, que el trasplante directo de la educación superior británica creaba universidades menos capacitadas para preparar a los africanos para la independencia y para los problemas de sus países en desarrollo que las universidades planea-

das en función de las condiciones y necesidades africanas. Así como la universidad norteamericana subvencionada surgió como respuesta a necesidades muy diferentes de las observadas en la enseñanza superior británica tradicional, un nuevo tipo de universidad colonial podría haber satisfecho mejor las necesidades de los países en cuestión.

Educación primaria en el África Británica. Al destacar los supuestos incontrovertidos de la escuela primaria en Inglaterra, y al contrastar estos supuestos con la realidad de la vida africana, Musgrove pone en claro la laguna conceptual que separa a los maestros ingleses de los estudiantes de Uganda. "En Inglaterra un maestro... simplemente elabora y explica una cultura ya aceptada; pero entre las tribus de Uganda está justificando nuevas ideas de otra cultura. Él mismo puede no ser siempre consciente de los supuestos que está elaborando..." (Musgrove, 1953:111). Ya que las fuerzas culturales que produjeron la lógica africana son muy diferentes de las que produjeron la lógica inglesa, los estudiantes reaccionan de muy diferentes maneras ante experiencias comunes: "No están convencidos del supuesto fundamental de que los hechos en la naturaleza y en la sociedad suceden de este modo y por estas razones: no han sido persuadidos de este patrón de causalidad. Atribuirán la pobreza de un hombre a sus deficiencias personales, o, más probablemente, a las maquinaciones de un enemigo. Pero las causas efectivas de las circunstancias sociales son los individuos, aunque, quizá, ejerzan poderes sobrenaturales y actúen mediante la

extensión esencialmente personal de la magia" (*ibid.*, 115). Y, finalmente, mientras que en Inglaterra "un maestro ejemplifica verdades, en África debe probarlas . . . *La primera misión del maestro consiste en estar consciente de la naturaleza y los supuestos de su propia cultura, y comprender después dónde y en qué forma difieren de la de sus alumnos*" (*ibid.*, 116. Cursivas del autor).

Posición de fuego continuo en la Marina norteamericana

Antes de dedicarme al tema final de este capítulo, el problema de la relación entre innovación y premisas, procuraré recapitular los puntos ya analizados mediante el clásico ejemplo, desarrollado por Morison, de la "posición de fuego continuo". En este ejemplo vemos que la burocracia de la Marina es una sociedad especializada, caracterizada por su propia cultura, cuyo personal protege celosamente sus privilegios y salarios, y cuya estructura y premisas se asocian para conjurar la amenaza de cambios trascendentales, de consecuencias que no podría prever o controlar plenamente.

En 1898 un oficial naval británico, Sir Percy Scott, inventó la forma de lograr que los rifles navales apuntasen permanentemente al blanco a pesar del movimiento de la nave, cosa que hasta entonces había sido imposible. En 1900, Scott y un joven oficial naval norteamericano, el teniente (posteriormente almirante) William S. Sims, se conocieron mientras ambos estaban destinados en la

costa de China. Sims se enteró, por intermedio de Scott, de la posición de fuego continuo; reconoció su gran superioridad, y se dedicó inmediatamente a tratar de introducirla en la marina norteamericana. Pero la burocracia naval conspiró tenazmente contra el teniente Sims, quien sólo después de apelar directamente al presidente Theodore Roosevelt, y obtener la autoridad necesaria para forzar el cambio, logró imponer esta esencial mejora, que aumentó en un 6 000% la precisión de tiro. Las razones principales de esa resistencia no eran, según Morison, que Sims fuese un oficial novel, destacado a 13 000 km. de Washington; que estuviese criticando a los responsables de las prácticas entonces utilizadas, ni que los métodos existentes fuesen considerados tan buenos como otros cualesquiera. En realidad, la razón fundamental era que "la marina no es sólo una fuerza armada: *es una sociedad*" (Morison, 1950:9. Cursivas del autor). No sólo es una sociedad sino que, al igual que todas las organizaciones militares, es una sociedad extremadamente rígida y compacta, cuyas formas y valores vigentes en el período del incidente habían sido establecidas durante una época de cambio tecnológico relativamente lento. En los años posteriores a la Guerra de Secesión, y hasta la aparición del teniente Sims, se había visto acosada por el rápido desarrollo tecnológico que caracterizó a ese período. "La marina respondió con reticente dolor a estas numerosas innovaciones, que produjeron un creciente desorden en un servicio firmemente comprometido con la organización formal" (*ibid.*, 9). La posición de fuego continuo parecía, indudablemen-

te, la brizna de paja que quebraría el lomo del camello.

Morison considera que la razón primaria de resistencia a esta innovación estaba basada en el reconocimiento consciente y subconsciente, por parte de los militares, de que un cambio de tecnología presagia un cambio de las formas de su sociedad; y también en el usual deseo de aquéllos de conservar la estructura de la sociedad en la que han aprendido a vivir. Cuando finalmente fue introducida, la posición de fuego continuo provocó grandes cambios, no sólo en el diseño de las naves, la rutina de a bordo y las tácticas de flota, sino también en las relaciones sociales. Los oficiales artilleros, de escasa importancia hasta entonces, se transformaron en miembros extremadamente poderosos de la tripulación de una nave, siendo muchos de ellos promovidos con mayor rapidez que otros oficiales, antes superiores suyos, y a cargos de mayor importancia, con el natural disgusto y envidia de aquéllos (*ibid.*, 9-10).

Premisas e innovaciones

Como vimos, la estructura formal y los valores de la burocracia, la naturaleza de las relaciones entre sus funcionarios, y las premisas que caracterizan a la gente y a las prácticas tradicionales, tienen una profunda influencia en el papel que desempeña una organización administrativa que promueve el cambio. Ya que se ha dedicado una atención formal relativamente menor a las premisas que a los

demás aspectos de las organizaciones innovadoras, dedicaré las restantes páginas de este capítulo a ejemplificar cómo las premisas básicas culturales, burocráticas y, especialmente, profesionales, influyen en el problema del cambio cultural dirigido. Creo que estas premisas influyen en el programa de la organización encargada de promover el cambio por lo menos de dos maneras importantes: 1) desempeñan un papel importante y, probablemente, determinante, en la toma de decisiones acerca de lo que se considera un "buen" programa, adecuado a las necesidades de los pueblos receptores; 2) determinan la forma en que un programa, una vez aceptado, es presentado al pueblo en cuestión.

Premisas y diseño del proyecto. Los funcionarios coloniales, los miembros de planes de desarrollo de la comunidad, los especialistas en salud y los arquitectos y planificadores urbanos parecen sentir frecuentemente una compulsión por "mejorar" la vivienda, objetivo equiparado al impacto visual de nuevos y mejores diseños. Las premisas que sirven de fundamento a esta compulsión son variadas, y su único rasgo común es que suelen reflejar las ideas que el planificador profesa acerca de lo que se necesita, y no las que profesan los pueblos receptores. Este etnocentrismo profesional, acompañado por la frecuente incapacidad de analizar a fondo las posibles consecuencias de los cambios importantes, produce a veces resultados inesperados.

Viviendas mejoradas en Nueva Guinea. En 1956 el gobierno colonial de la que fuera Nueva Guinea

Holandesa inició trabajos de desarrollo entre los primitivos Asmat. A fin de simplificar la administración, brindar educación escolar, iniciar mejoras agrícolas y atender necesidades de salud, el gobierno planeó aldeas permanentes con viviendas "mejoradas". Mientras las casas tradicionales eran construidas con hojas de sago, las nuevas eran sólidamente construidas de madera. Una importante razón de este diseño era, además del impacto visual, que se prestaban mejor a las pulverizaciones residuales de DDT para el control de la malaria.

Aunque las antiguas casas eran más fáciles de hacer y reparar, el diseño y construcción de las nuevas estaban al alcance de la capacidad del pueblo, y se levantaron muchas de ellas cuando los misioneros o maestros utilizaron con tacto su influencia. Sin embargo, se descubrió que aparecían muchas rajaduras en pisos y paredes, lo que las hacía más frías y llenas de corrientes de aire que las casas tradicionales. Después de dos años se llegó a la conclusión de que "en estas circunstancias, las nuevas casas representaban un riesgo *mayor* de infecciones bronquiales y neumonías que las antiguas. Se habían hecho evidentes las desventajas médicas de un sólido programa de desarrollo socieconómico" (Van Amelsvoort, 1964:83-84). Las premisas del diseño eran las de los planificadores, y el resultado fue inadecuado para la salud de la comunidad.

Eliminación de los barrios bajos en Estados Unidos. Los arquitectos y planificadores urbanos de Estados Unidos descubrieron que los barrios bajos eran sucios, sobrepoblados e insalubres, y que de-

bían ser "limpiados". La solución usual consiste en reubicar a la gente en viviendas nuevas e higiénicas, sin prestar atención a la locación de éstas o a la distancia que pudiera mediar entre ellas y las zonas de trabajo, los mercados, clínicas médicas u otros centros urbanos. Su adiestramiento profesional les enseña a diseñar y construir las viviendas más higiénicas y eficientes (es decir, de menor costo) que cumplan con las especificaciones habitacionales de los códigos zonales y edificios. En razón de las premisas de su profesión, consideran que su tarea consiste, esencialmente, en la *eliminación de la plaga*, punto de vista que puede diferir considerablemente del de los interesados. Éstos pueden opinar que la tarea consiste en brindarles viviendas agradables, funcionales y convenientemente ubicadas (comunicado por Coral Cottage).

Trabajo de extensión agrícola en Rodesia del Norte. El trabajo de planificación y extensión agrícola del personal británico del Ministerio de Agricultura Africana, previo a la independencia de Zambia en 1964, ejemplifica magníficamente cómo las premisas culturales y profesionales básicas determinan la forma de un proyecto. El objetivo de los funcionarios ministeriales era el aumento de la producción agrícola a fin de lograr cosechas de exportación que aportasen divisas, que la colonia necesitaba imperiosamente, y el establecimiento de un pequeño número de aldeanos en grandes granjas, para convertirlos en granjeros "racionales". Como profesionales, los funcionarios deseaban que la agricultura se desarrollase de acuerdo con los más altos

niveles técnicos, con máxima producción y la menor utilización posible de mano de obra. Desde luego, el logro de estos objetivos hablaría favorablemente de su capacidad profesional. Pero esos fines no coincidían con la realidad del país. Ya que durante muchos años no se desarrolló en Zambia una industria importante que pudiese dar empleo a los habitantes desplazados de zonas rurales, el resultado inmediato de la agricultura "racional" con menor utilización de mano de obra hubiese multiplicado el desempleo.

De cualquier manera, como los especialistas en agricultura suponían que —tanto en África como en Gran Bretaña— había un número relativamente pequeño de personas superiores capaces de convertirse en granjeros excepcionales, elaboraron un programa según el cual a los individuos que, aparentemente, perteneciesen a esta clase favorecida, se les entregarían parcelas de doscientos a cuatrocientos acres, brindándoseles la mayor parte de la ayuda y el crédito agrícolas. El 95% restante de los granjeros recibiría pequeñas parcelas de hasta cinco acres, que cultivarían a nivel de subsistencia, con escasa ayuda y consejo de los trabajadores de extensión agrícola. Poco se pensó en la posible reacción de esta gente frente a tal discriminación o en qué harían con su tiempo libre. Se suponía que éste no era un problema agrícola. Podemos ver, en la mentalidad de los planificadores, la imagen del estólido campesino británico, tipo que debía ser creado en África central para dar estabilidad política al país.

De no haber sido abandonado este plan con la

independencia, podría haber aumentado el rendimiento agrícola, disminuyendo el número de personas necesarias para suplir las necesidades alimenticia y de producción de fibras. También, muy probablemente, hubiese originado una revolución. Parece una verdadera locura tratar con aldeanos que poseen una visión igualitaria de la vida y derechos igualitarios sobre la tierra, para dar el control de las mejores tierras a unos pocos, arbitrariamente seleccionados, privando así a los demás de gran parte de sus medios de vida. Sin embargo, se propuso el plan y se dieron los primeros pasos, con la intención de construir una nación sobre esta pauta. El objetivo profesional de la agricultura "racional", unido a los supuestos de los expertos acerca de la habilidad humana, produjeron el plan técnico peor fundamentado que pueda imaginarse.

Premisas y presentación del proyecto. Los mismos supuestos culturales y profesionales que desempeñan un papel importante en la determinación de lo que constituye una "buena" planificación son empleados para determinar cómo se presentan un plan, una nueva práctica sugerida o un proyecto a los miembros de un grupo-objeto. La percepción está en el meollo del problema: los planificadores y agentes de cambio tienden a suponer que hay una pauta única de cognición universal, y que los pueblos receptores interpretan las presentaciones visuales y verbales de acuerdo con la lógica de los agentes que las preparan y llevan a cabo. Pero aunque la percepción y la cognición son procesos psicológicos universales, las pautas con las que ope-

ran están arraigadas en la cultura; de esta forma, las interpretaciones de los estímulos pueden variar enormemente, tanto en diferentes culturas como entre subculturas de sociedades complejas. Así lo demuestran los ejemplos siguientes.

Candelabros en la mesa y una vida amable. Antes que en Inglaterra se acostumbrase someter a prueba las campañas publicitarias, una compañía deseaba imponer la idea de que un producto alimenticio era usado no sólo por miembros de la clase trabajadora, sino también por los miembros de las clases altas. En una campaña publicitaria este producto aparecía sobre una mesa iluminada sólo por la luz de velas, lo que representaba supuestamente un símbolo de la amable vida de la clase media y superior. "No fue ésta la interpretación de las velas por parte de muchos habitantes del noroeste de Inglaterra. El anuncio fue retirado rápidamente cuando se advirtió que las familias relativamente pobres a quienes se había tratado de convencer con él interpretaban la presencia de las velas como una señal de que se había cortado el suministro de gas para iluminación por falta de pago, experiencia bastante común en esa región" (Wilson, 1960:6-7).

Harina de maíz en Alemania occidental. Después del cese de las hostilidades en la segunda Guerra Mundial, se produjo una grave escasez alimenticia en Alemania occidental. Pero cuando en 1946 CARE envió grandes embarques de comida, que incluían harina de maíz, los destinatarios se

sintieron profundamente ofendidos, y no agradecidos. "¿Cómo se atreven a ofrecernos alimento para pollos?", preguntaban. La harina enviada fue considerada un insulto de los norteamericanos victoriosos para humillar más aún a una nación conquistada, ya que en la mayor parte de Europa el maíz es un alimento tradicionalmente destinado a los animales, y no a los seres humanos (comunicado por Ingrid Brabender).

Cuidado prenatal en centros mexicanos de salud. Los dos ejemplos anteriores ilustran cómo diferentes percepciones pueden inhibir la introducción de cambios. En este ejemplo y el siguiente veremos el caso opuesto: cómo la conciencia de diferencias de cognición y percepción, y de las premisas subyacentes en el comportamiento, suelen permitir que los planificadores presenten sus programas de manera tal que puedan tener éxito. La Secretaría de Salubridad y Asistencia tiene en la ciudad de México un importante programa prenatal. Uno de los objetivos principales consiste en convencer a las mujeres de acudir a los centros de salud a los primeros síntomas de embarazo, para seguir concurriendo después, a intervalos regulares, hasta el parto. Otro importante objetivo del programa es que los partos se realicen en los hospitales y no en las casas. La *Maternidad Isidro Espinosa de los Reyes* es el hospital gubernamental de más prestigio, por estar ubicado en el elegante barrio de las Lomas de Chapultepec. Las mujeres que acuden a los centros de salud al inicio del embarazo y que cumplen con todas las consultas posteriores, reciben una tarjeta

que las habilita para ser atendidas durante el parto en ese hospital. Las mujeres que acuden con menos regularidad a las consultas, o que inician el control prenatal avanzado ya el embarazo, son destinadas a otros hospitales, igualmente buenos desde el punto de vista técnico, pero ubicados en zonas menos prestigiadas. Héctor García Manzanedo, al hacer un estudio de los factores que inducen a las mujeres a utilizar los servicios gubernamentales de maternidad, descubrió que muchas de ellas se apegaban estrictamente a las reglas de los centros de salud no porque apreciasen plenamente la importancia del cuidado prenatal regular, sino porque tener sus hijos en las Lomas de Chapultepec les daba gran prestigio. La comprensión de las pautas cognoscitivas y perceptivas, y del sistema de valores de esas madres, permitió presentar un programa de salud de forma tal que su utilización resultase mayor que si hubiese prevalecido una actitud, más rutinaria, de "tómelo o déjelo" (comunicado por el Dr. García).

Higiene ambiental en Tehuantepec. A mediados de la década de 1950 la Secretaría de Salubridad y Asistencia de México, como parte de una campaña nacional de salud rural, ofreció pagar a los propietarios de casas de Tehuantepec, Oaxaca, la mitad del costo de instalación de letrinas sanitarias exteriores y pisos de cemento en las viviendas. El llamamiento sanitario cayó en oídos sordos, y en un principio hubo poca respuesta a la oferta de la Secretaría. Pero cuando los antropólogos Isabel Kelly y Héctor García Manzanedo estudiaron las

razones de la resistencia a ésta y otras instalaciones sanitarias propuestas en Tehuantepec, se encontraron con que la gente tenía un marcado sentido comercial y preocupación por aumentar su capital. Los antropólogos sugirieron que el interés de la Secretaría debía ser puesto no en la salud, sino en el hecho de que el valor de la propiedad aumentaría significativamente mediante una inversión relativamente baja. Esto atrajo a los tehuanos, de mentalidad comercial, y el programa de letrinas y pisos de cemento tuvo el éxito esperado. Igual que en el caso del programa prenatal, la comprensión de las características psicológicas del grupo-objeto, y de sus valores sociales y económicos, hizo posible el logro de los fines del programa (comunicado por el Dr. García).

Conclusiones

Si el antropólogo quiere realizar el mejor trabajo aplicado posible, debe incluir el estudio de la burocracia en su objeto tradicional de análisis, es decir, la tribu o pequeña comunidad. Cuando una organización innovadora es contemplada como una sociedad con su propia cultura, caracterizada por estructura formal, división de responsabilidades, valores y premisas incontrovertidas, se hace rápidamente evidente que la forma adoptada por una estructura administrativa particular tendrá mucho que ver con el éxito o el fracaso del cambio. Cuando los supuestos nacionales, burocráticos y profesionales en que se basa la planificación y las

operaciones, y que suelen darse por sentados, son expuestos a la luz, pueden ser examinados para averiguar hasta qué punto pueden aplicarse realmente a las condiciones del momento. Las formas funcionales pueden ser preservadas; las que ya no desempeñan papel alguno pueden descartarse, reemplazándoselas con actitudes y maneras nuevas, más de acuerdo con las necesidades actuales. La comprensión de la estructura y del funcionamiento de la burocracia permitirá evitar muchos de los pasados errores en los programas de cambio dirigido.

VI. EL MARCO DE INTERACCIÓN

Agentes de cambio y pueblos receptores

Para que pueda producirse el cambio dirigido debe haber contacto entre los miembros de la organización innovadora y el grupo hacia el cual está dirigido el programa. En el campo de la publicidad, el "contacto" puede ser impersonal e indirecto, mediante la radio, la televisión y las publicaciones. Pero en el medio en que trabaja el antropólogo hay casi siempre interacción directa, en la que los agentes de cambio y los pueblos receptores están al mismo tiempo en el mismo lugar. El especialista técnico suele buscar la confrontación con las personas sobre las que trata de influir. Con pláticas, demostraciones y apelaciones a la lógica, procura atraer su atención y hacerles ver que sus objetivos pueden resultarles provechosos. Trata de motivarlos para que deseen un cambio en la dirección especificada por el proyecto particular con el que está asociado, y de estimularlos a trabajar activamente para lograr ese cambio.

La personalidad del especialista técnico, su rol tal como lo concibe, sus realizaciones, que ve como logros personales y evidencias de su capacidad, su habilidad para elaborar un programa que pueda satisfacer las necesidades locales, y su destreza en presentar el programa de manera tal que les parezca ventajoso a los pueblos receptores, son todos elementos fundamentales para el éxito. Para muchos especialistas técnicos (igual que para la mayor par-

te de los antropólogos), el contacto personal y la amistad con las personas con que trabajan significan los aspectos más gratificadores de las labores de cambio cultural dirigido. Éstos son los agentes de cambio más flexibles en sus acercamientos y que con mayor éxito logran sus objetivos.

Para otros agentes de cambio el contacto directo con las personas a las que dirigen sus esfuerzos resulta una experiencia amenazadora y penosa. Los expertos técnicos que se sienten incómodos en presencia de la gente a la que tratan de ayudar suelen interpretar la negativa a aceptar sus recomendaciones como un rechazo de la amistad que brindan, y temen —con buenas razones— que su incapacidad para influir sobre el comportamiento pueda reflejarse en la idoneidad profesional. Estas personas, por bien calificadas que puedan estar, suelen tener mucho menos éxito en el trabajo de desarrollo que aquéllos que pueden establecer amistades sólidas caracterizadas por el respeto mutuo con la gente que está recibiendo ayuda. Obviamente, la personalidad del especialista técnico, y la forma en que desempeña su rol mientras está en el campo con la gente sobre la cual trata de ejercer influencia, son de enorme importancia en el éxito o fracaso de un programa de cambio. Una de las razones por las que el antropólogo aplicado desea estar en el campo mientras un programa está activamente en progreso es que puede observar la percepción y el desempeño de roles de esas personas clave.

El antropólogo, sin embargo, no parcela su investigación, haciendo primero un estudio del grupo-objeto, regresando después a la ciudad para ana-

lizar la organización innovadora y volviendo finalmente al marco de interacción con los especialistas técnicos, ya preparados para la acción. La investigación, al menos idealmente, oscila entre el campo y el despacho y, dondequiera que esté, el antropólogo recoge datos que corresponden a los tres focos de investigación. En el marco de interacción sigue aprendiendo los valores de una organización innovadora a través del comportamiento de los especialistas técnicos que se hallan bajo la presión de su experiencia de campo. Aprende también cosas nuevas acerca de la estructura social, los valores y las premisas del grupo-objeto, aspectos importantes que no advirtió en sus análisis preliminares. El aguijón de una intervención activa revela en una sociedad relaciones, dependencias, puntos sensibles y conflictos no resueltos que no son aparentes de manera inmediata cuando la sociedad se encuentra en estado de reposo. Es en el marco de la interacción donde el antropólogo tiene oportunidad de ver cómo funcionan sus hipótesis y predicciones. Éste, en lenguaje de la plaza de toros, es "el momento de la verdad", en el que la interacción de los expertos técnicos y los individuos del grupo permite que el antropólogo se juzgue a sí mismo y evalúe su pericia para la predicción.

Para orientar la investigación en el marco de interacción, en el que el especialista técnico desarrolla activamente su programa, consideré útil presentar las áreas básicas que requieren atención antropológica. Son las siguientes: 1) los procesos básicos de cambio que tienen lugar en la mayor parte de las zonas rurales y aldeanas, igual que en

grupos urbanos socioeconómicamente bajos de los países en desarrollo; 2) las barreras culturales, sociales y sicológicas que se oponen al cambio, y los estímulos que las superan; 3) las características sociales y psicológicas del especialista técnico tal como se ponen de manifiesto en el campo, y la forma en que estas características afectan un programa dado. Como las dos primeras áreas han sido ya analizadas con amplitud (Foster, 1962), me limitaré a resumir aquí algunas de las conclusiones principales, concentrándome en el tercer tema, es decir, en el comportamiento del especialista técnico.

Los procesos de cambio cultural

Los tipos de cambio de los cuales nos ocupamos son los que generalmente se describen como debidos a la "aculturación", es decir, los que tienen lugar cuando dos o más grupos diferentes entran en grados significativos de contacto, lo que produce cambios en todos ellos. El cambio cultural planificado puede ser considerado como una aculturación a ritmo forzado, ya que debido a los objetivos y fechas límite del proyecto y a que el propósito mismo de ese trabajo consiste en acelerar la consecución del cambio, los procesos engendrados por el contacto se ven notablemente acelerados.

En los países no totalitarios los programas de cambio cultural dirigido responden idealmente a procesos democráticos que ofrecen formas nuevas a la gente, otorgando a ésta, tal vez, un papel en la

planificación del cambio, y permitiéndole después tomar sus propias decisiones sobre la posibilidad de efectuar o no el cambio, con un mínimo de coerción o persuación. Una de las razones por las que muchos programas de cambio dirigido tardan en producir resultados es que se adhieren a esta filosofía. El cambio a través de procesos democráticos suele producirse más lentamente que el cambio por mandato.

Al mismo tiempo, debemos reconocer que el contacto entre dos sistemas (la organización innovadora y el grupo-objeto) en situaciones de cambio cultural planificado, no siempre es enteramente equitativo. Las administraciones coloniales anteriores, por ejemplo, tenían gran poder de control sobre los pueblos nativos. Incluso en la situación, más común, de inducir cambios en hábitos tradicionales, las oficinas gubernamentales tienen poderes y autoridad definidos (un ministerio de salud puede realizar vacunaciones forzosas) y, en virtud del *status* oficial y de la formación técnica, los agentes de cambio suelen tener un prestigio y una autoridad de que carece el grupo local. Por lo general es una organización innovadora, tal como un departamento de salud, una institución de bienestar social o un servicio de extensión agrícola, la que define un problema, planifica un proyecto para abordarlo, inicia el contacto con las personas implicadas, establece objetivos y fechas límite y emplea todos sus recursos, habilidad e inventiva para lograr esos objetivos, sea cual fuere la oposición que pudiese encontrar. Las consultas y la planificación con las personas cuyas vidas se verán afec-

tadas suelen ser más frecuentes en la teoría que en la práctica.

Los análisis interculturales de las situaciones de cambio cultural han revelado una serie de regularidades que parecen darse una y otra vez, en diferentes períodos históricos y en contextos alejados entre sí; es razonable suponer, entonces, que estas regularidades representan procesos genéricos, más que el resultado de la difusión, y que en situaciones en que las condiciones sean similares, se darán procesos similares. Los siguientes ejemplos ilustran estos procesos:

1. Las ciudades, en las que normalmente residen las clases superiores, son los principales puntos focales del cambio y, mediante la motivación de la imitación y del deseo de prestigio, las costumbres urbanas y de *élite* se filtran a las clases inferiores y a las zonas rurales.

2. Los cambios importantes en la base económica de la vida, y especialmente en el paso del trabajo de subsistencia al trabajo asalariado (acompañado frecuentemente por migración a las ciudades), acarrea cambios importantes en la organización familiar. Normalmente la familia integrada gana importancia y la familia dispersa la pierde. Las responsabilidades y expectativas de ayuda tradicionales, ampliamente difundidas a través de redes de amistad y parentesco, se reducen a un grupo mucho menor.

3. La introducción de cultivos comerciales, con mayor interés en la venta de la producción en mercados, tiende a destruir las pautas tradiciona-

les de trabajo cooperativo basadas en intercambios de mano de obra.

4. Por lo general, después del paso de una economía de subsistencia a una economía monetaria, tiene lugar un deterioro dietético. De hecho la sabiduría alimentaria convencional del pueblo, desarrollada a lo largo de generaciones sobre una base de ensayo y error, no funciona en situaciones en que la gente compra, y no produce, la mayor parte de sus alimentos. Debe aprender a comprar sabiamente para tener una dieta equilibrada.

5. El cambio rápido suele promover tendencias divisorias en grupos tradicionales, haciendo así los esfuerzos cooperativos más difíciles que en las condiciones preexistentes. Los pueblos expuestos a pocas influencias externas e ideas nuevas se enfrentan con pocas posibilidades de elección acerca de qué hacer como grupo y, por lo tanto, son limitadas las oportunidades de desacuerdo. La tradición determina las sendas a seguir. Al enfrentarse con muchas alternativas nuevas, como ocurre actualmente con los aldeanos, aumentan notablemente las oportunidades de diferir en los juicios, lo que acarrea conflictos de opiniones.

Barreras y estímulos al cambio

Todas las sociedades, todas las comunidades, están constantemente en tensión debido a dos tipos de fuerzas. Por un lado están las fuerzas que buscan mantener el *statu quo*, preservar el equilibrio del sistema, mantenerlo en funcionamiento con un mí-

nimo de cambios. Por el otro, están las fuerzas de cambio que impulsan al sistema a modificar y reordenar su estructura interna, produciendo una inquietud perpetua que acarrea el avance de un estado de equilibrio a otro. A la larga, siempre resultan más poderosas las fuerzas de cambio, ya que ninguna sociedad permanece enteramente estática. Pero por lo general el cambio no se produce rápida o fácilmente, ni sin costos.

Un papel básico del antropólogo aplicado es el análisis de los sistemas a fin de identificar y describir las fuerzas conservadoras que promueven el *statu quo* (las barreras), y de descubrir las fuerzas progresistas (los estímulos) que, bajo la forma de motivaciones humanas y determinantes culturales, inducen y permiten a la gente modificar su comportamiento tradicional. Cuando estas fuerzas son conocidas tanto por la organización innovadora como por la sociedad receptora, se logran más fácilmente una planificación inteligente y una operación venturosa.

Para analizar las barreras al cambio, me resultó útil agruparlas en categorías culturales, sociales y sicológicas. Algunas importantes barreras culturales son el peso de la tradición misma y el concomitante fatalismo tan frecuentemente notado, que es una creencia etnocéntrica (prevaleciente tanto entre los pueblos primitivos y los campesinos como entre los norteamericanos) en la superioridad de las formas tradicionales propias; ideas sobre normas de modestia, y actitudes sobre orgullo, dignidad y prestigio. Las posturas corporales habituales y las pautas motoras influyen también, con fre-

cuencia, en la receptividad ante ciertos tipos de cambio.

Las barreras sociales al cambio radican en las obligaciones y expectativas tradicionales, basadas en pautas de reciprocidad dentro de la familia, los parientes ficticios y los grupos de amistad de la mayor parte de las sociedades preindustriales. De acuerdo con esta visión de la reciprocidad, quienes (en este momento) tienen, comparten con quienes (en este momento) no tienen. En las sociedades en que el acceso a los recursos es esencialmente equitativo, se supone que, con el tiempo, todos aportarán y recibirán aproximadamente la misma cantidad. Por lo tanto, el sistema funciona como un mecanismo de seguridad social, ayudando a la gente en épocas malas y requiriendo que ayuden a otros cuando estén en condiciones de hacerlo. Pero en un mundo rápidamente cambiante, las personas más capaces, más agresivas o más progresistas comienzan a adquirir ventajas permanentes sobre los demás. Si se sienten obligados a seguir honrando sus obligaciones tradicionales, las ventajas que han alcanzado se diluyen, ya que su bienestar es una abierta invitación a sus parientes y amigos menos afortunados o menos capaces a depender de ellos de manera más o menos permanente. Hemos visto que muchos innovadores potenciales se muestran renuentes a progresar económicamente porque no desean cortar los lazos con sus familiares y amigos (como en el caso de los granjeros filipinos, descrito en la p. 28). Para las personas innovadoras el verdadero progreso se da sólo cuando cruzan un crítico umbral psicológico,

lo que les permite ignorar la opinión pública, abandonar sus obligaciones tradicionales y gozar los frutos de su energía y habilidad.

Las barreras psicológicas están arraigadas especialmente en las diferencias entre los procesos perceptivos de los miembros de las organizaciones innovadoras y los de los grupos receptores. Los miembros de grupos socioeconómicos bajos en sociedades complejas y los pueblos primitivos y campesinos suelen interpretar las consecuencias probables de la innovación de maneras muy diferentes de las deseadas por los expertos técnicos encargados de modificar prácticas prevalecientes. El gobierno y sus representantes pueden ser vistos como amenazas a una vida mejor, más que como quienes pueden proporcionarla, y un regalo puede ser interpretado como un cebo, como un recurso para desarmar al desapercibido y convertirlo más fácilmente en víctima. El personal médico adiestrado puede ver un importante problema de salud en algo que el pueblo considera de escasa importancia. Esto ocurre, por ejemplo, entre los indios navajo, gran número de los cuales sufre de un defecto congénito de la cadera que más adelante causa incapacidad. Sin embargo, por razones culturales, los navajos afectados parecen sentir poco interés por la cirugía correctiva que puede evitarles el dolor y el sufrimiento subsecuentes (McDermott, *et al.*, 1960). También en estos casos un agente de cambio puede llevar a cabo incorrectamente una demostración, produciendo el efecto opuesto al deseado, ya que los espectadores perciben el resultado real y no el propuesto.

Los estímulos que promueven el cambio incluyen tanto las motivaciones individuales que llevan a la gente a experimentar las novedades, como la creación de las condiciones básicas que permiten que el cambio se produzca de manera ordenada. Dos fuerzas relacionadas —el deseo de beneficios económicos y el deseo de mayor prestigio— parecen ser motivaciones especialmente poderosas de los cambios de conducta. Una tercera motivación importante surge de las demandas de amistad. Muchas personas ensayan formas nuevas simplemente porque se han hecho amigas del agente de cambio y desean complacerlo haciendo lo que les pide. El agente los ha ayudado, o sospechan que tiene poder para ayudarlos; por lo tanto, consideran prudente y justo hacer algo a cambio. Buena parte del cambio inducido no tiene nada que ver con la convicción real, de parte de los miembros del grupo cliente, acerca de su deseabilidad; es, simplemente, un tributo a las cualidades personales del experto técnico, o el reconocimiento de los beneficios tangibles que ha brindado a las personas interesadas.

La creación de las condiciones básicas que permiten el cambio se refiere, en primer lugar, a la elaboración de programas que "encajen" en el panorama local, que no violenten innecesariamente formas preexistentes y que puedan ser llevados a cabo sin producir dislocaciones sociales y culturales importantes. Las condiciones básicas favorables implican también aspectos tales como la presentación de las innovaciones en momentos adecuados; por ejemplo, después de una buena cosecha, cuando la gente tiene excedentes suficientes como para

sentir que puede arriesgar un poco en una novedad, no probada, pero tentadora.

El agente de cambio y su gratificación del yo

Los programas de cambio dirigido son llevados a cabo por especialistas técnicos de muchos tipos. Estos especialistas son criaturas sociales y culturales, producto de sus culturas nacionales, de sus subculturas profesionales y de sus experiencias como miembros de organizaciones innovadoras. Son portadores de las premisas de estos tres sistemas, premisas que serán instrumentales para determinar la definición de sus roles, de las tareas concernientes a estos roles y de su desempeño en ellos. Cada experto técnico es también una entidad sicológica que comparte muchos rasgos de carácter con sus colegas profesionales y con sus conciudadanos, pero que, en el análisis final, es un ser único, con necesidades síquicas que no se repiten exactamente iguales en ninguna otra persona. La forma en que estas necesidades se expresan en su conducta tendrá mucha relación con su efectividad como agente de cambio.

Igual que cualquier otro profesional, un especialista técnico competente está orgulloso de las contribuciones que su campo puede hacer al bienestar humano, y cree firmemente que es muy importante para su sociedad. Además, se enorgullece de su habilidad para practicar su profesión y para desempeñarse correctamente como representante de

su disciplina. La gratificación del yo que proviene del reconocimiento de que se actúa adecuadamente es un elemento importante para el buen desempeño del rol. Una persona se siente complacida cuando sus superiores, sus iguales profesionalmente, y la sociedad en general, reconocen que está realizando un buen trabajo. Este deseo de gratificación del yo es en parte, desde luego, un asunto práctico. En una burocracia, ya sea ésta un departamento universitario de antropología o un departamento municipal de salud pública, la promoción, la mayor responsabilidad y los salarios más elevados dependen del reconocimiento formal por parte de otros —aquellos que detentan el poder para conferir estas recompensas— del hecho de que una persona merece la promoción.

Para los profesores universitarios, el personal de salud pública y otros profesionales de ubicación similar, los salarios más elevados tienen mucho que ver con el nivel de vida. Pero aun para las personas de esta categoría de ingresos medios, la promoción, el aumento de autoridad y la elevación de salarios son muy importantes desde otro punto de vista: son pruebas visibles que atestiguan el reconocimiento de la capacidad. Son *símbolos* de talento y competencia. En el mundo de los grandes negocios, los ejecutivos muy bien remunerados no suelen *necesitar* ingresos cada vez mayores a fin de vivir con las comodidades que desean. Pero les interesa de manera vital que les aumenten el salario porque saben que, en el sistema corporativo en el que compiten, los salarios manifiestos son un importante elemento de comparación mediante el cual

se evalúa el talento administrativo y la imaginación. Un salario que aumenta cada año es, por lo tanto, para quien lo recibe, la mejor seguridad de que es realmente capaz, y de que su capacidad es reconocida por su organización y hecha pública en el mundo de los negocios.

Entre los profesores universitarios y los especialistas técnicos los salarios son tal vez menos significativos como símbolos de mérito y competencia aunque, al menos en el mundo académico, están cobrando una importancia cada vez mayor. Pero hay otros símbolos mucho más codiciados, más importantes en la vida universitaria, que desempeñan una función similar: el monto de las becas de investigación, las solicitudes para actuar como consultor, los congresos nacionales e internacionales a los que se es enviado, etc.

Igual que otros profesionales, los agentes de cambio son entonces muy conscientes de los símbolos que, en su terreno, señalan la competencia, y se preocupan porque se reconozca un buen desempeño del papel. *Pero, ¿qué es un buen desempeño del papel?* No es algo que exista en un individuo, sin referencia a otros; es algo que puede ser medido *sólo con relación a otras personas.* Es decir, la respuesta de los demás es parte básica —probablemente crítica— en la determinación del desempeño. Un buen desempeño profesional implica que los clientes respondan bien y que hagan el tipo de cosas que se espera que hagan como consecuencia de los esfuerzos del agente de cambio. Si los miembros del grupo cliente no responden como

se espera, la evidencia sugiere un desempeño profesional pobre.

Los pueblos-cliente tienen, entonces, enormes poderes sobre los profesionales que trabajan con ellos, aunque por lo general no perciben este hecho. Tienen el poder de *aportar* o de *denegar* las pruebas de capacidad que tan importantes son para el profesional. Tampoco éste, en la mayor parte de los casos, aprecia plenamente este elemento psicológico en su relación con los miembros del grupo cliente, aunque, al menos subconscientemente, lo percibe. Tal vez aclare este punto una analogía con los maestros y los estudiantes. De tiempo en tiempo, todos los maestros quedan sorprendidos o decepcionados por sus alumnos. Los trabajos de examen no son tan buenos como se esperaba, o las monografías finales no corresponden a las grandes esperanzas iniciales. Los maestros pueden sentir que sus alumnos los han "traicionado", o que no han sabido apreciar el duro trabajo que implica la preparación de las clases. Desde luego, es obvio que los estudiantes varían entre sí, y que lo mismo ocurre con su desempeño de semana en semana. Pero el problema real es que, al menos subconscientemente, el maestro está trastornado porque sabe que una respuesta deficiente por parte de los estudiantes bien puede representar una crítica a su habilidad, una indicación de que no ha hecho las cosas tan bien como hubiese deseado.

Por lo tanto, para la mayor parte de los profesionales es enormemente importante la reacción del grupo cliente: sólo con dificultad pueden verla con desapego y sin emociones. Le guste o no, lo reco-

nozca o no, el profesional está íntimamente vinculado con los miembros del grupo con el que trabaja —una aldea campesina o una clase universitaria— y su bienestar sicológico y tal vez su situación material dependerán también de cómo se desempeñen los roles implícitos en este vínculo. Lamentablemente, las personas que ocupan un *status* más alto (en términos de estas relaciones de roles) suelen ser renuentes a reconocer que su desempeño está condicionado *por sus propios sentimientos y preocupaciones acerca de sí mismos.* Para ellos es mucho más reconfortante pensar que luchan en sus puestos, teniendo en mente sólo los intereses de las personas entre las que trabajan. Se ven desprendidos de sus esfuerzos, dándose por entero, sin pensar en recompensas personales, sólo porque la sociedad espera que realicen, por deber, un buen trabajo.

Cuando los clientes, ya sean estudiantes o aldeanos campesinos, no responden como los maestros o especialistas técnicos creen que deberían hacerlo, los profesionales se dicen que su disgusto y decepción se deben a que los intereses de los miembros del grupo cliente están comprometidos. De hecho su enojo se debe en gran parte a una sensación de fracaso personal, pero es derivado hacia otros, ya que la mayor parte de las personas son renuentes a admitir que no se han desempeñado tan bien como hubiesen deseado. El estudiante o el aldeano pueden o no estar comprometiendo sus propios intereses pero ciertamente, al no comportarse como parece exigirlo la situación, están amenazando los intereses del maestro o del agente de cambio.

Un ejemplo de la enseñanza secundaria. Los aspectos de la relación profesional-cliente, tal como aparecen en una escuela secundaria, han sido recientemente descritos por Steubing. Dice Steubing que el maestro de enseñanza secundaria siente que cumple una importantísima función en la sociedad norteamericana, pero que sus esfuerzos se ven pésimamente remunerados. Sus satisfacciones principales, por lo tanto, no se derivan del salario sino del reconocimiento de su capacidad por parte de los colegas, estudiantes, supervisores, y, en menor grado, de los padres. Como el desempeño de los alumnos es la medida más importante de capacidad, el maestro desea tener tantos alumnos "buenos" y tan pocos "malos" como sea posible. Los primeros obedecen las reglas, trabajan bien, rinden como lo espera el maestro; los segundos, desde luego, son todo lo opuesto. Ya que las altas notas de un estudiante constituyen la mejor prueba de la capacidad y habilidad de un maestro, "hacer que un alumno pase los exámenes" se convierte en un importante objetivo de la enseñanza, que se logra comunicando conocimientos y entusiasmo. El maestro se engaña a sí mismo pensando que su preocupación es el saber: en realidad, está interesado en su propia gratificación del yo.

Ya que los "buenos" estudiantes son un bien limitado, los maestros compiten entre sí por ellos y por su tiempo; por lo tanto, sienten disgusto por las actividades que reducen el tiempo que un alumno puede dedicar a la materia que imparten. Los ensayos para representar una obra en un club teatral o para dar un concierto coral reducirán signi-

ficativamente la cantidad de tareas que un estudiante puede llevar a cabo en su casa, lo que con frecuencia trae aparejadas calificaciones más bajas en un período académico. El maestro siente que estas calificaciones bajas son desafortunadas para el estudiante; pero además siente que pueden ser interpretadas por los demás como un reflejo de su capacidad profesional, aunque, obviamente, no es responsable por la reducción del tiempo de estudio que ha contribuido a producir esas notas bajas.

Los maestros de materias "fáciles" (como música, teatro, arte y economía doméstica) u optativas, es decir, no indispensables para la admisión en las universidades, se resienten, porque cuando las cosas van mal, los alumnos descuidan estas materias a fin de obtener la promoción en otras, vitales para su educación futura. Ya que arte, música y teatro son por lo general las materias más visibles para el público, las posibilidades para un buen maestro de enseñanza secundaria son enormes, y concomitantemente, la oportunidad de fracasar es grande. Cuando a los maestros de estas materias un alumno les dice que le resultó imposible terminar una tarea o practicar para un concierto público porque tenía que entregar un informe adicional de laboratorio, se sienten decepcionados ya que, de hecho, el estudiante quiere decir que siente que las materias que imparten son menos importantes que otras. En la escuela secundaria norteamericana, tal como la describe Steubing, vemos una casi perfecta analogía con los factores sicológicos interpersonales que caracterizan el trabajo de un agente

de cambio profesional en un programa de desarrollo (Steubing, 1968).

Relaciones directas e indirectas entre profesional y cliente

La gente trabaja por lo menos en dos tipos de marcos o ambientes profesionales, cada uno de los cuales produce diferentes clases de satisfacciones y gratificaciones, y diferentes símbolos para medir y evaluar el desempeño de roles o funciones. El primero es una relación *directa* entre el profesional y los miembros del grupo cliente, consumidores últimos de sus servicios. El segundo es una relación *indirecta* entre el profesional y el consumidor último. Médicos, enfermeras, educadores de sanidad, agentes de extensión agrícola, abogados y ministros son representantes del primero; ingenieros, diseñadores de autopistas, arquitectos y planificadores urbanos lo son del segundo.

Relaciones directas. Los profesionales cuyo trabajo los pone en contacto directo, cara a cara, con las personas hacia las que dirigen sus esfuerzos, suelen descubrir que la experiencia es sumamente remuneradora. El profesional sabe que está realizando bien su trabajo si las pruebas de la satisfacción y el aprecio del cliente se presentan de inmediato, ya que el acto mismo brinda la respuesta que indica, fuera de toda duda, cómo se está desempeñando. Pero si la aceptación es más personal, el rechazo es más obvio. Un maestro que no logra

atraer buenos alumnos, un médico que no puede retener a sus pacientes o un agente de extensión agrícola que es ignorado por los granjeros, saben, día a día, cómo se están desempeñando. Si son perceptivos, comprenden la necesidad de mejorar sus métodos, de probar cambios mejores para alcanzar sus objetivos profesionales.

No todos los profesionales cuyo trabajo requiere una relación directa con los clientes son capaces de lograr los contactos efectivos que pueden desear. Sin embargo, otros caminos están abiertos para ellos. Un profesor universitario que tiene la sensación de desempeñarse pobremente en la enseñanza puede convencerse de que lo realmente importante es la investigación, y recluirse tanto como sea posible en esta actividad para evitar las zozobras concomitantes a una mala reacción de la clase. También los médicos pueden dedicarse a la investigación, a los rayos X, al trabajo de laboratorio o a la anestesiología por la misma razón, es decir, porque al hacerlo pueden evitar una situación que se ha vuelto penosa.

Relaciones indirectas. A diferencia de aquellos profesionales que tienen contacto directo con los miembros del grupo cliente, con los consumidores últimos de servicios, profesionales como los planificadores urbanos, diseñadores de autopistas e ingenieros tratan con intermediarios, como comisiones municipales, comités de ciudadanos y consejos escolares. Su "cliente" inmediato es un intermediario que los separa del consumidor último de sus servicios: el público. Si bien estos profesionales se evitan

el dolor de comprender de inmediato que se han desempeñado pobremente, carecen también de las satisfacciones que se derivan del contacto directo con las personas hacia las que están dirigidos sus esfuerzos. En última instancia sus satisfacciones profesionales pueden provenir en parte de un público agradecido, aunque amorfo, pero con mayor frecuencia parecen derivarse de otras fuentes: de la elegancia del diseño, de la aceptación de los diseños por parte de las comisiones capaces de transformarlos en estructuras, de la reproducción de planos o fotografías de obras terminadas en revistas especializadas y en la prensa pública. Para este tipo de profesionales, posiblemente, la aprobación de sus colegas es la mayor fuente de gratificación del yo. De ser así, esto ayudaría a explicar la crítica frecuente dirigida a planificadores y diseñadores: que consideran a la gente sólo como estadísticas que deben manipularse como cualquier otro factor en la situación.

La importancia simbólica del diseño como indicador de capacidad profesional puede explicar también el exceso de sobreplaneación que se observa a veces en el desarrollo internacional (*v. gr.*, Foster, 1962:181). Al no contar con consejos de supervisores, comités de ciudadanos y los demás controles acostumbrados de la vida norteamericana, un planificador en un marco foráneo considera a veces que su oportunidad no es la de solucionar las necesidades del grupo, sino la de lograr el diseño de su vida, ejecutando el plan verdaderamente "perfecto". Es innecesario decir que planes como éstos suelen ser inadecuados para las necesidades locales,

RESUMEN

El marco de interacción proporciona al antropólogo aplicado un foco de investigación sumamente productivo. Puede estudiar en él los procesos de cambio en circunstancias forzadas, de manera que las secuencias que normalmente se llevan meses o años pueden ser comprimidas en períodos mucho más breves. Con un estudio previo de las premisas y modos de operación de la organización innovadora, y con un conocimiento de las personas a las que se está ayudando, puede poner a prueba sus hipótesis acerca del cambio, en este contexto que se asemeja casi a un laboratorio. Las hipótesis correctas serán confirmadas por lo que ocurre realmente en el marco de interacción. Las hipótesis menos correctas deberán ser modificadas o, tal vez, descartadas.

Para el antropólogo es particularmente importante la oportunidad de estudiar el comportamiento del agente de cambio, como producto tripartito de las culturas nacional, profesional y burocrática, y como individuo síquico con intensas necesidades de gratificación del yo. La forma en que los miembros del grupo receptor conceden o deniegan las pruebas de la competencia del agente de cambio y de su reacción bajo condiciones de tensión brindan excelentes oportunidades para aumentar el conocimiento sobre el comportamiento humano. Finalmente, el antropólogo aplicado sensato reconocerá que también él, como el agente de cambio, está muy preocupado por su desempeño y que los sim-

bolos de aprobación o desaprobación, aceptación o rechazo, tanto por parte de los miembros del grupo receptor como de los miembros de la organización innovadora, tendrán mucha influencia sobre su bienestar sicológico y sobre su capacidad de funcionar eficazmente.

VII. LA ANTROPOLOGÍA APLICADA Y EL "STATUS" PROFESIONAL

El "status" de la antropología aplicada

"La aceptación de un papel social puede ser facilitada o retardada por el grado de *status* a él adscrito" (Young, 1964:229). El *status* relativamente bajo atribuido por muchos antropólogos al trabajo antropológico aplicado ha retrasado el desarrollo de esta rama de la disciplina. La mayoría de los antropólogos consideran que la investigación aplicada es menos profunda, menos vital científicamente y, por lo tanto, menos digna de aplauso que la investigación vista como carente de fines prácticos inmediatos. Esta actitud ha inhibido el desarrollo de la enseñanza e investigación de la antropología aplicada en las universidades, y ha desalentado el interés de los nuevos antropólogos por el campo.

En las universidades norteamericanas se dedica escasa atención formal a la antropología aplicada, a su carácter, sus métodos y sus contribuciones a la sociedad y a la ciencia. Aun en los grandes departamentos universitarios, los cursos ofrecidos de antropología aplicada se limitan normalmente a uno o dos de licenciatura y, tal vez, a un seminario ocasional para graduados. Cuando los estudiantes, frecuentemente de otras disciplinas, preguntan acerca de la preparación especializada que podría ayudarlos en su formación para llevar a cabo trabajos internacionales y de desarrollo, se les dice que deben seguir el programa completo de antropología

y que, a lo largo del mismo, aprenderán algo sobre aplicación.

Sólo en tiempo de guerra ha sido enteramente respetable que los antropólogos se dedicasen por completo a investigaciones no teóricas que persiguiesen objetivos. En muy raras ocasiones a un antropólogo le agrada ser conocido principalmente por su trabajo aplicado, más que por sus investigaciones teóricas. Por lo general, lo que permite a un antropólogo hablar con autoridad de problemas aplicados es su reputación firmemente establecida sobre la base de sus investigaciones teóricas. En otras palabras, una vez que el antropólogo ha "cumplido" en la investigación convencional, puede disfrutar del lujo de la investigación aplicada sin temer por su reputación. La utilidad de la antropología (y de las otras ciencias del comportamiento) en campos como la salud pública, medicina, educación, extensión agrícola, bienestar público y desarrollo de la comunidad está siendo reconocida crecientemente y los servicios de los antropólogos están siendo solicitados. Sin embargo, para muchos antropólogos ese trabajo aplicado carece de respetabilidad científica. Arguyen que un antropólogo debe mantenerse fiel a la investigación teórica, dejando la utilización de sus descubrimientos a los administradores y especialistas técnicos de las disciplinas correspondientes. Unos cuantos investigadores llegan incluso a disfrutar de la sensación de que su investigación no tenga una utilidad evidente.

Esto es lamentable, ya que resulta obvio que los datos socioculturales y sicológicos —la sustancia de la antropología aplicada— pueden, igual que todo

corpus de datos organizados, atraer de dos formas bastante diversas a las personas de orientación científica. Para un grupo, los datos y teorías existentes en un campo dado son, simplemente, el punto de partida para la recolección de más datos y la elaboración de mejores y más comprensivas teorías: es decir, la búsqueda científica es un fin en sí misma. Es laudable el impulso del científico teórico de buscar conocimientos, y es probable que, tarde o temprano, la sociedad hará uso práctico de todo lo que aquél descubra. De hecho, una sociedad compleja que no hiciese uso práctico de los hallazgos de la ciencia para no podría seguir existiendo, ni podría seguir subvencionando la investigación científica pura. La capacidad de un sistema social para utilizar constructivamente el conocimiento científico es precisamente lo que hace posible el vasto apoyo a la investigación teórica, para no hablar del creciente nivel de vida y de las mejoras del bienestar humano.

Para el segundo grupo de personas de orientación científica, la ciencia es un medio para alcanzar un fin, a la vez que un fin en sí misma. La belleza y el desafío que representan datos y teorías radican en la forma en que puedan aplicarse al mejoramiento del estado del hombre. Implican juicios de valor de naturaleza práctica. Por ejemplo, muchas personas preparadas y orientadas científicamente, como epidemiólogos, físicos, educadores y unos pocos antropólogos y sociólogos, consideran deseable que un educador sanitario intente modificar las creencias y prácticas de salud de los aldeanos hindúes y que, a fin de lograr este objetivo, es científ-

ficamente estimulante utilizar datos y teorías acerca del comportamiento humano y métodos de investigación de las ciencias de la conducta. Este impulso práctico hacia el conocimiento por el bien del hombre, igual que el afán de buscar conocimientos, es laudable y no debe ser desalentado por razones de *status* y falso orgullo. La sociedad necesita ambos tipos de investigadores, y el individuo que escoge libremente su terreno, de acuerdo con su temperamento e intereses, sin ser inhibido por presiones profesionales emanadas del prestigio y el *status* asociados a un rol, hará seguramente las mayores contribuciones de que sea capaz, sirviendo así mejor a su sociedad.

Es posible que haya antropólogos capaces, bien preparados, que dominen los datos y teorías de la disciplina y que no sean especialmente originales en su elaboración de teorías pero que, imbuídos de la valoración de *status* del terreno, se aferran a lo que consideran la mayor respetabilidad científica del aspecto "puro" de la ciencia. Si los antropólogos fuesen menos conscientes del *status* algunas de estas personas podrían participar en programas orientados hacia objetivos, en los que se sentirían más felices y donde sus contribuciones científicas podrían ser más sustanciosas. Sin duda, también es cierto lo contrario, aunque en menor grado. Desde luego, hay antropólogos cuyas carreras han sido mayormente de naturaleza aplicada y que, de haber tenido ocasión en el medio intensamente competitivo de las grandes universidades, hubiesen hecho destacadas contribuciones teóricas del tipo que su carrera aplicada no estimula.

Algunas razones del "status" de bajo nivel

Teniendo presentes estas ideas, consideremos los factores que han conspirado para relegar el trabajo antropológico aplicado a un nivel bastante bajo. Demostraremos entonces que esta valoración del *status* es injustificada y que perjudica los mejores intereses de la disciplina en general, incluyendo la elaboración de teorías. El científico aplicado se justifica a sí mismo, y justifica su rol en la sociedad, de una forma que el lego entiende sin dificultad: está utilizando la ciencia para elevar los niveles de vida y para contribuir a la felicidad y al bienestar humanos, por difícil que resulte definir estos términos. El científico teórico, en cambio, se justifica a sí mismo y justifica su rol en la sociedad, y su derecho a ser mantenido por esa sociedad, de una forma que, frecuentemente, al lego le resulta difícil comprender. Esta justificación descansa sobre un juicio filosófico y no verificable: la búsqueda del conocimiento por sí mismo es un objetivo moralmente aceptable, el más alto valor de la ciencia, en realidad. La meta suprema del científico debe ser la verdad absoluta, hasta donde pueda ser reconocida y establecida sin parar mientes en las consecuencias que pueda tener para la sociedad. La verdad se logra mediante la investigación en que se descubren hechos hasta entonces desconocidos, y en la que el conocimiento ya existente es ordenado siguiendo pautas y relaciones nuevas y significativas. Esta investigación está "libre de valores", y sólo una completa e imparcial objetividad, no man-

cillada por consideraciones cotidianas, producirá resultados válidos.

Esta visión de la ciencia y del papel del científico es, desde luego, un juicio de valor en sí misma. Como dice Young, "los científicos desarrollaron la tendencia a aceptar sin críticas el dictamen de que lo que es bueno para la ciencia es bueno para la humanidad. Esto puede ser cierto, pero no es más que una suposición basada en una interpretación personal de la historia humana relativamente reciente" (*ibid.*, 231). Hace algunos años un presidente de la General Motors afrentó al país con la declaración, hecha con toda sinceridad, de que "lo que es bueno para la General Motors es bueno para la nación". Indudablemente, de manera general estaba en lo cierto, así como está en lo cierto, de manera general, el científico teórico. Casi todo el mundo está convencido de que sus propios valores, opiniones, modos de operación, conductas acostumbradas y derechos y privilegios constituyen básicamente los soportes de la sociedad en la que vive. Esta suposición implícita es cuestionada sólo en circunstancias muy poco frecuentes. Los científicos no son una excepción: les reconforta saber que lo que hacen y les gusta hacer es de gran valor para su nación.

Lamentablemente, una vez que un científico acepta acríticamente esta actitud, como le ocurre por lo general al concluir su formación, puede sentirse ensoberbecido con respecto a las actividades de los pequeños mortales y desear, cada vez más, disociarse de los problemas sociales y económicos contemporáneos. C. P. Snow dijo: "Los científicos

puros han sido desconsiderados en todo sentido acerca de los ingenieros y la ciencia aplicada. No podían llegar a interesarse. No podían reconocer que muchos de los problemas eran tan exigentes intelectualmente, como los problemas puros, y que muchas de las soluciones eran igualmente satisfactorias y hermosas. Su instinto —agudizado tal vez en este país [Inglaterra] por la pasión de hallar, de ser posible, un nuevo esnobismo, o de inventarlo si no existe— los llevaba a dar por sentado que la ciencia aplicada era una ocupación para mentes de segunda categoría. Digo esto con mucha convicción porque hace treinta años mantuve precisamente esta idea. Las opiniones prevalecientes entre los jóvenes investigadores de Cambridge hablaban en nuestro favor. *Nos enorgullecíamos de que la ciencia que practicábamos no podía tener uso práctico en ninguna circunstancia concebible. Quien pudiese formular con más firmeza esta pretensión, más superior se sentía"* (Snow, 1963: 35-36. Cursivas del autor).

Muy pocos, si acaso algunos, antropólogos llegan al extremo de enorgullecerse por la total carencia de utilidad práctica de su trabajo pero una fuerte corriente de ideas ha mantenido, y mantiene aún hasta cierto punto, la idea de que, en la medida en que el antropólogo abandona su rol de científico "puro", compromete su respetabilidad científica y su derecho a ser subvencionado por la sociedad. E. E. Evans-Pritchard, un eminente antropólogo social británico, ha emitido esta opinión: "Puede sostenerse que es laudable que un antropólogo investigue problemas prácticos. Posiblemente lo sea,

pero, si lo hace, debe ser consciente de que ya no está actuando dentro del campo de la antropología, sino en el campo no científico de la administración. De una cosa me siento muy seguro: nadie puede dedicarse por entero a ambos intereses, y dudo que alguien sea capaz de investigar problemas fundamentales y problemas prácticos al mismo tiempo" (Evans-Pritchard, 1946:93).

El difunto M. J. Herskovits compartía este punto de vista. Al revisar *Man's Most Dangerous Myth*, en el que Ashley Montagu busca una solución al problema racial norteamericano, escribió que Montagu debería "contentarse con seguir siendo antropólogo, y no aspirar a seguir la oscura y traicionera senda de lo que está comenzando a denominarse 'ingeniería social' " (Herskovits, 1946:268). Herskovits opinaba que el científico debe comprender que "la búsqueda de la verdad es lo primordial. Nuestra deuda con la sociedad que nos subvenciona será pagada a largo plazo con nuestras contribuciones fundamentales para una comprensión de la naturaleza y procesos de la cultura y, a través de ella, para la solución de algunos de nuestros propios problemas básicos" (Herskovits, 1936:222; citado nuevamente, 1948:653).

Hay varias explicaciones de los puntos de vista aquí citados (que ilustran los de muchos otros antropólogos) y del *status* relativamente bajo de la antropología aplicada en general. Algunas de estas explicaciones se encuentran en la estructura organizativa y en las premisas de la antropología misma, mientras que otras se derivan de consideraciones más amplias. Analizaremos cuatro posibles explica-

ciones: valores y ética, libertad individual, niveles de prestigio en ciencias, y relaciones entre investigación pura y aplicada.

Valores y ética. Los antropólogos se forman en un medio científico en el cual el relativismo cultural es una premisa básica. Por lo tanto, se resisten a formular juicios sobre los méritos relativos de las formas de vida de otros pueblos. Sin embargo, la idea directriz de los programas de cambio dirigido es que los expertos técnicos pueden y deben evaluar las prácticas de otro pueblo y decidir cuáles tienen que ser modificadas. Muchos antropólogos encuentran difícil de resolver el dilema entre "prohibido tocar" y "curiosear en la vida de los demás". Los valores científicos, al menos en el pasado, parecían constituir un problema menor que los valores culturales e, incuestionablemente, la renuencia a abordar estos últimos ha representado un freno para el trabajo aplicado. (Los aspectos éticos son revisados más extensamente en el siguiente capítulo.)

Libertad individual. En su vida profesional los profesores de antropología tienen un mínimo de supervisión y un máximo de libertad para determinar el empleo de su tiempo, la investigación que realizarán y los usos que darán a esa investigación. Un horario fijo les resulta restringido y, tal vez, degradante. Pero al hacer trabajo aplicado se les puede pedir que observen horarios regulares de oficina, que acepten un grado de supervisión al que no están acostumbrados y que se adhieran a las normas administrativas de la organización que los

ha contratado. En el mundo burocrático los grados de autoridad y supervisión ejercitadas y aceptadas nos dicen mucho acerca del nivel de *status* de los roles de organización. Tal vez el grado de vigilancia que los antropólogos experimentan en algunos contextos aplicados simboliza para ellos un *status* menor que el que disfrutan en la relativa libertad de una universidad.

Niveles de prestigio en la ciencia. Sin necesidad de usar términos precisos los estudiosos están de acuerdo acerca de qué es la ciencia. Conant la describió ampliamente como "una serie de esquemas conceptuales interconectados que surgieron originalmente de la experimentación o de la observación cuidadosa y produjeron nuevos experimentos u observaciones" (Conant, 1948:78). La definición de Conant es particularmente importante para la antropología, debido a la idea de la "observación cuidadosa" en cuanto aspecto tan válido de la metodología como la experimentación. El filósofo James Feibleman define la ciencia con más precisión como "aquella división de la cultura que dirige la búsqueda, entre los hechos, de tendencias, leyes y causas, mediante el método de hipótesis, experimento y verificación, llevando a la predicción de eventos y al control de fenómenos y aprovechando, en estadios avanzados de desarrollo, teorías matemáticamente formuladas para explicar los datos instrumentales descubiertos" (Feibleman, 1948:38). Esta definición corresponde más exactamente a la imagen que tiene el lego de la investigación científica, vinculada con laboratorios, experimentos, datos

cuantitativos y expresión matemática de resultados. Así es como se realiza la mayor parte de la investigación en ciencias naturales y parte de ella en ciencias sociales.

Pero desde ningún punto de vista todos los fenómenos son susceptibles de ser investigados mediante experimentos controlados en laboratorios. En antropología, y en otros campos tan diversos como la geología y la astronomía, la "observación cuidadosa" de que habla Conant ha constituido la principal fuente de información. El método de la llamada "observación participante" en que el antropólogo se sumerge en la vida de una comunidad y utiliza todos sus sentidos para registrar y tratar de comprender qué está sucediendo, no es más que "observación cuidadosa". Simplificando enormemente, podemos decir, por lo tanto, que hay dos procedimientos básicos de investigación: el de la experimentación de laboratorio, con elaborada instrumentación, y el de la "historia natural", basado en la observación y con un empleo mínimo de instrumentación. Desde luego, éstas no son categorías absolutas, pero la diferencia entre ellas es clara. Al margen de los procedimientos de investigación, todo científico se ocupa, en última instancia, de proposiciones que expresan las relaciones y regularidades que aparecen en sus datos, planteadas tentativamente como hipótesis y confirmadas, modificadas o rechazadas mediante rigurosas puestas a prueba que pueden ser experimentales o de observación. Las proposiciones que sobreviven son aceptadas como leyes científicas (que, en sí mismas, siempre son condicionales y tentativas, y están sujetas a modi-

ficación o abandono cuando así lo exigen nuevos conocimientos).

Resulta evidente que las disciplinas basadas en experimentación de laboratorio han tenido mucho más éxito en la enunciación de leyes científicas que aquellas disciplinas —la antropología entre ellas— que deben depender de la observación cuidadosa, incluyendo la medición, en situaciones menos controladas. De hecho la tradicional visión antropológica norteamericana, enunciada por primera vez por Boas, sostenía que era muy improbable que *alguna vez* se pudiesen derivar leyes sociales y culturales, excepto en el sentido más general. Esta posición extrema se está debilitando, y algunos antropólogos, especialmente Barnett, se muestran optimistas respecto a las posibilidades de formular las leyes socioculturales, al menos tal como se aplican a "procesos" (Barnett, 1965).

Sin embargo, la visión tradicional de la dicotomía entre las ciencias experimentales, de laboratorio, que formulan leyes, y la historia natural y las ciencias de observación, que no las formulan, ha sido de gran importancia en la formación de la escala de prestigio de la ciencia. De acuerdo con esta escala de prestigio, las disciplinas que formulan leyes son consideradas más científicas (y, por lo tanto, de *status* más elevado) que las que sólo producen generalizaciones descriptivas. En antropología y en otras ciencias sociales la imagen del investigador físico de éxito o de su contraparte en química o biología tiende, consciente o inconscientemente, a representar la meta por la cual sentimos que debemos esforzarnos. Nos llenan de envidia la

precisión con que se lleva a cabo la experimentación en el laboratorio y la forma en que datos complejos son reducidos a aseveraciones económicas. Nos gusta considerarnos científicos pero a veces, frente a tan asombrosas actuaciones, nos preguntamos si nuestra pretensión es realmente válida.

Es probable que la vehemencia con que algunos antropólogos insisten sobre la gran laguna de valores entre el trabajo teórico y el aplicado represente, en parte, un intento de lograr lo que consideramos la única forma de honorabilidad científica. No podemos duplicar los resultados de quienes trabajan en ciencias basadas en el laboratorio, pero podemos alinearnos con ellos insistiendo en que sus metas y valores son también los nuestros. Aunque sea subconscientemente, podemos correr el riesgo de considerar que el trabajo aplicado es potencialmente contaminante, ya que los científicos modernos y la sociedad en que actúan están de acuerdo en que el trabajo aplicado está en un nivel inferior al de la investigación pura. Un físico teórico sobresaliente puede tener la esperanza de recibir el Premio Nobel, pero el ingeniero audaz e imaginativo que desarrolla el radar o construye un puente, hasta entonces considerado imposible de construir, no puede aspirar a esa recompensa. Al rehuir la aplicación, el antropólogo puede abrigar la esperanza de permanecer un poquito más cerca de los ángeles. Lamentablemente, por mucho que acorte las distancias, el Premio Nobel se le escapará siempre.

Relaciones entre antropología teórica y aplicada. En el capítulo II esbozamos dos modelos que re-

presentan las relaciones entre teoría y aplicación en ciencias en general y en antropología en particular. El primero reflejaba la idea popular de la transferencia directa de teoría y datos a problemas prácticos; el segundo demostraba que, en antropología al menos, la relación es mucho más compleja. Con el segundo modelo vimos que, aunque la teoría se alimenta ciertamente de la práctica, también la práctica fluye en la misma línea, de manera que con frecuencia la teoría básica es reforzada por los resultados de la investigación práctica. Sin embargo, el modelo más sencillo estaba implícito en el pensamiento antropológico más temprano, hecho que dejó su huella en el pensamiento contemporáneo, aun cuando algunas de las citas que se reproducen a continuación puedan no reflejar ya plenamente las ideas de sus autores.

"Cuando hablamos de antropología aplicada nos referimos a un *corpus* de conocimiento que es *aplicable* a las empresas prácticas de administradores, misioneros, educadores, colonos y mercaderes" (E. W. Smith, 1934:xxxiv). "Por lo tanto, todo análisis de lo que se ha llegado a conocer como 'antropología aplicada' implica primordialmente la *aplicación* de nuestro conocimiento etnológico..." [Herskovits, 1936:216). "El antropólogo aplicado, a diferencia teórica del antropólogo investigador, *aplica* su ciencia..." (Lantis, 1945:20). "En sentido estricto, la frase 'antropología aplicada en el gobierno' debe referirse a la *aplicación* real del conocimiento antropológico por quienes sean administrativamente responsables de la formulación y

ejecución de la política del gobierno" (Forde, 1953:841. Cursivas del autor en todas las citas).

Un corolario de esta idea es que la utilidad de la aplicación depende de logros antropológicos teóricos preexistentes. Así, "El valor de una antropología aplicada debe depender del alcance del conocimiento exacto que poseemos y que podemos aplicar..." (Radcliffe-Brown, 1931:278). "Es por todos sabido que el tipo de servicio que puede brindar la antropología social a las administraciones coloniales depende de sus logros teóricos" (Forde, 1953:861). "Yo pediría... que el antropólogo restringiese su esfuerzo a la investigación de problemas científicos, ya que el valor de la antropología para el arte de la política y la administración debe depender de su avance teórico" (Evans-Pritchard, 1946:93).

El modelo "clínico" vs. el de la "ingeniería". Sin embargo, si rechazamos el que consideramos modelo de las ciencias exactas, sustituyendo tal vez el término "aplicado" por algún otro, más neutro (como "operativo") el cuadro se aclara. Algunos años atrás Alexander Leighton señaló que la relación entre teoría y aplicación, entre investigación pura y aplicada, no es necesariamente la misma en todas las ciencias, y que un modelo adecuado en una de ellas puede no resultar adecuado en otra. Sus opiniones originaron lo que actualmente llamamos, en ciencias de la conducta, los modelos "clínico" y "de la ingeniería" para distinguir patrones básicos de relaciones. Leighton, basándose en su experiencia de médico y de antropólogo, es-

cribió acerca de la importancia de la investigación clínica para la medicina lo que sigue:

> En este terreno, la práctica médica y la investigación médica se combinan produciendo ventajas mutuas. Los resultados de las ciencias de laboratorio sólo pueden ponerse a prueba plenamente en la clínica, y esto puede implicar cambios profundos o el rechazo absoluto de hipótesis, así como la confirmación cabal de conclusiones hasta entonces tentativas... Tanto la teoría como la práctica terapéutica resultan beneficiadas gracias a la compilación y análisis de muchos de estos registros. Lo más importante es que hay muchos casos en que puede tomarse una decisión con base científica acerca de un programa, con el resultado de que la clínica es un lugar que ofrece riquísimas oportunidades de experimentación directa con seres humanos. Parte de nuestro conocimiento básico sobre la función del cerebro, por ejemplo, se ha derivado de investigaciones clínicas, gracias a que aprovecharon la observación de accidentes y gracias a los experimentos en terapéutica. Desde luego, tales experimentos deben ser responsables y dar consideración primordial al bienestar del paciente individual, pero son, sin embargo, provechosos con propósitos científicos (Leighton, 1946:668).

Leighton sugiere después el modelo teórico-aplicado que se está aceptando cada vez con más frecuencia como el más adecuado para la antropología:

> Me parece que las ciencias sociales aplicadas bien pueden ser el punto de reunión tanto de la cien-

> cia como de la práctica, tal como sucede en la investigación clínica. La participación en programas administrativos, por medio de planificación, ejecución y observación constante, brinda con frecuencia una oportunidad única para la cuidadosa compilación de datos y para un grado de experimentación imposible en cualquier otro caso. Es posible que, en tales circunstancias, puedan hacerse descubrimientos acerca de la naturaleza de la sociedad y la cultura, de manera similar a la indicada en relación con la función del cerebro. Además, las teorías sociales pueden ser reducidas a hipótesis de trabajo que lleven a formular predicciones susceptibles de ser puestas a prueba por la observación de eventos subsecuentes. Mediante esta serie de pasos, deben avanzar tanto la ciencia como las técnicas de aplicación (*ibid.*, 668).

Las implicaciones de la sugerencia de Leighton son claras: en antropología, las relaciones entre teoría y aplicación no son como el tránsito en una calle de sentido único. El modelo correcto es el de una ancha avenida con tránsito en ambas direcciones: la teoría ayuda al trabajador práctico, cuya situación y experiencias de campo alimentan a su vez el *corpus* básico de la teoría. Este modelo, desde luego, no se aplica exclusivamente a la antropología o a las ciencias de la conducta, ya que en todas las ciencias hay y siempre ha habido gran interacción entre la teoría y la práctica. Así, la geometría griega surgió del interés por los problemas de medición de la tierra en Egipto, donde las crecientes del Nilo hacían casi inservibles los hitos convencionales. Y la teoría matemática de las probabilidades debe mucho a los jugadores profesionales

que querían averiguar sus posibilidades en los juegos de azar (Feibleman, 1966:305).

Durante los años transcurridos desde que Leighton sugirió la utilización de un modelo clínico y no de ingeniería para conceptuar las relaciones entre la antropología teórica y la práctica, otros antropólogos y científicos de la conducta han emitido opiniones similares. El difunto S. F. Nadel, que poseía una de las mentes teóricas más agudas de la disciplina, creía que "la neta división entre las dos ramas de la ciencia, 'pura' y 'aplicada', que parece funcionar eficazmente en ciencias naturales, es mucho más borrosa y problemática en la antropología... El antropólogo que dedica su atención a aspectos prácticos no puede simplemente 'aplicar' métodos y teorías elaborados por otros, sino que debe encarar una situación que le presente nuevos problemas de teoría y método, de manera que tiene que hacer 'investigación básica al mismo tiempo' " (Nadel, 1953,14). Nadel, igual que Leighton, consideró el trabajo aplicado como reto emocionante: "...lejos de retrasar el avance científico puede acelerarlo, brindando oportunidad de poner a prueba métodos e hipótesis y llamando la atención sobre nuevos problemas" (*ibid.*, 15).

El sociólogo Alvin Gouldner se pregunta si, en ciencias sociales aplicadas, los principios y teoría de las disciplinas básicas se aplican de hecho a problemas prácticos. Porque, como señala, aunque tenemos una saludable ciencia social aplicada, tenemos una cantidad notablemente pequeña de leyes validadas o generalizaciones amplias para explicar su éxito. "Por lo tanto, parece no haber correlación

estrecha entre el desarrollo de generalizaciones por parte de las disciplinas puras y la multiplicación de oportunidades y variedades de la sociología aplicada" (Gouldner, 1956:170). Sugiere, muy atinadamente, en mi opinión, que en la medida en que el trabajo aplicado está basado en la teoría, utiliza conceptos, más que las proposiciones generalizadas de la ciencia social pura. Por ejemplo, en la investigación de mercado, para colaborar con el análisis de hábitos de consumo diferenciales, se usa el concepto de clases sociales y no proposiciones específicas acerca del comportamiento de una clase social.

Además, dice Gouldner, aun teniendo una ciencia social enteramente desarrollada, no hay seguridad de que todos los sistemas teóricos o esquemas conceptuales tengan igual relevancia y valor para el trabajo aplicado; esta ciencia puede organizarse en torno a conceptos y modelos, sólo parcialmente útiles en el terreno aplicado. "Una ciencia social aplicada se ocupa, ante todo, de la predicción y producción del cambio social y cultural" (*ibid.*, 171), y sin embargo, muchos de los modelos contemporáneos de sociología tienen poco o nada qué decir acerca de este tema. "La ciencia social aplicada requiere conceptos que le permitan tratar del cambio, mientras que gran parte de la ciencia social pura está orientada actualmente hacia el análisis de estructuras sociales estables en su equilibrio" (*ibid.*, 171). Ya que la ciencia social teórica no brinda un marco suficiente al estudio aplicado, se deduce que el científico social que trabaja en este campo debe estar preparado para elaborar al me-

nos una parte de su teoría relevante a partir de sus propias experiencias y observaciones.

Gouldner sugiere que un ejemplo de esto es el sicoanálisis, "tal vez la más venturosa de las sicologías aplicadas", que no se desarrolló mediante la transferencia de principios establecidos a problemas clínicos, sino que se caracterizó, desde un comienzo, por innovaciones conceptuales y teóricas. Señala que Freud desarrolló su teoría pura a partir de su experiencia práctica como clínico (*ibid.*, 171-172). Utilizando esta analogía, Gouldner, igual que Leighton, llega a la conclusión de que un modelo clínico es más adecuado que uno de ingeniería para conceptuar las relaciones entre teoría y práctica en gran parte de las ciencias sociales.

Implicaciones del modelo clínico

Una vez que abandonamos la idea de que la antropología aplicada no es más que una transferencia mecánica de datos y teoría a problemas prácticos, se abren estimulantes perspectivas. Vemos que trabajar en un marco de aplicación ofrece oportunidades de experiencias de investigación difíciles de obtener en ambientes más tradicionales; que brinda el estímulo de oír penetrantes preguntas de parte de profesionales de otros campos; que amplía la variedad de temas que estudiamos, y que nos conduce a métodos de investigación mejorados. En un nivel del trabajo aplicado hay oportunidades de poner a prueba las hipótesis. En otro nivel, y mediante el principio de alimentación recíproca, surgen de esta investigación nuevas ideas y datos que

estimulan la elaboración de teorías. No debe sorprender el hecho de que las investigaciones aplicadas puedan ser tan satisfactorias. Toda la conducta humana es de interés potencial para el antropólogo. Por convención, por acuerdo tácito con otras ciencias sociales, y por limitaciones de dinero y recursos humanos, la investigación antropológica cubre sólo un diminuto segmento del arco de la conducta humana: tradicionalmente, se ocupa de pueblos primitivos y campesinos en pequeñas comunidades. Somos tan audaces como para hablar, a partir de esta pequeña muestra, de desarrollar leyes del comportamiento humano. Pero el hecho distintivo de la antropología no es tanto su objeto tradicional de estudio como su forma de contemplar un sistema social en funcionamiento. Esta "forma de contemplar un sistema social en funcionamiento" no conoce límites, si bien surgió del estudio de pueblos simples. De hecho, cuanto más vasta sea la variedad de sistemas examinados, más amplias serán las bases de nuestra teoría.

Mayor variedad de marcos de interacción. En la investigación aplicada un antropólogo trabaja donde trabaja la agencia de acción, y dirige su atención a los puntos considerados críticos en la planificación y las operaciones. En ocasiones esto implica análisis de aldeas, de las que el antropólogo conoce bien. Pero con frecuencia cada vez mayor los contextos de investigación son departamentos de salud de una ciudad o municipio, y las agrupaciones hacia las que dirige su atención son hospitales mentales, oficinas de negocios o escuelas. Éstos, al igual que

las tribus y las comunidades campesinas, son sistemas sociales, y es razonable formular la hipótesis de que, en todos ellos, se encuentran las mismas pautas de estructura, función y procesos dinámicos. Pero sólo sabremos esto cuando se hayan llevado a cabo muchas investigaciones en estos sistemas sociales no tradicionales.

Ninguno de estos conceptos ampliados de investigación es más importante que el de la organización innovadora misma. Esta nueva conciencia parece ser, casi por entero, resultado del trabajo aplicado. Inicialmente, los antropólogos estudiaban el cambio fundamentalmente en términos de qué ocurría en las sociedades que estaban analizando, viendo la innovación como algo que aparecía espontáneamente desde dentro o que se difundía de manera impersonal a partir de alguna fuente exterior. Pero en el ambiente colonial los antropólogos comenzaron a aprender que debían prestar atención específica a las formas, valores y objetivos de los europeos. Como lo señala Forde, en África "los antropólogos... se volvieron estudiantes de la administración colonial, en el sentido de que incluían en su campo de averiguaciones los efectos que sobre las sociedades africanas tenían las acciones iniciadas y sostenidas por agencias y personal europeos, ya fuesen gubernamentales, comerciales o misionales. Estudiaban tanto las opiniones y conducta de los europeos como actores de la situación, cuanto las de los africanos" (Forde, 1953:849).

No sólo estudiaron los antropólogos las administraciones coloniales sino que, además, en el trabajo aplicado, tuvieron acceso a las tareas de esas

administraciones. Los vínculos formales hicieron posible que fuesen observadores participantes dentro del sistema social del gobierno europeo en África. Sin estos vínculos hubiese sido difícil, si no imposible, lograr el íntimo contacto con el sistema estudiado, que es básico para la metodología antropológica.

De manera independiente, los antropólogos norteamericanos que trabajan en contextos aplicados descubrieron también la importancia de conocer la cultura transmisora, y las oportunidades de estudiarla que hay cuando se es miembro de la organización innovadora o administrativa misma. Leighton, por ejemplo, describió claramente este despertar en los antropólogos que trabajaban para la War Relocation Authority en los campamentos situados al este de las Sierras, a los cuales fueron trasladados a principios de la segunda Guerra Mundial los japoneses residentes en la costa occidental de los Estados Unidos (Leighton, 1945). Richard Adams fue uno de los primeros antropólogos norteamericanos que demostró de manera precisa cómo el estudio de la organización innovadora, posible gracias a la asociación con ella, permitió una comprensión mucho más completa de un complejo problema social y humano. Su investigación estaba destinada a poner en claro las fuertes resistencias presentadas en una aldea indígena de Guatemala a un trabajo social y de nutrición. Halló que "el elemento importante en este caso es que, antes de la investigación, el equipo de campo y otros miembros de la organización tendían a culpar de los fracasos a los indígenas: *en realidad, el problema*

radica en la organización del equipo de campo mismo, y los indígenas eran poco más que espectadores incómodos del asunto" (Adams, 1953:11. Cursivas del autor). En un estudio en parte comparable, Simmons demuestra claramente cómo la organización y las asignaciones de trabajo de los miembros del equipo en un centro de salud pública en Chile fueron factores importantes para determinar quién aprovechaba, y quién no, las instalaciones de la clínica (Simmons, 1955). La vinculación formal de Simmons con el Ministerio de Salubridad en Chile (debida a su participación en la misión de asistencia técnica de los Estados Unidos en Chile) hizo posible el análisis interno que produjo estas conclusiones.

El estímulo de profesionales de otros campos. Pueden formularse muchas preguntas acerca del comportamiento humano. En ambientes académicos los antropólogos las formulan de un tipo, los sicólogos de otro y lo sociólogos de otro. Gracias al contacto personal con colegas universitarios, y a la familiarización con literatura sobre las ciencias de la conducta, tenemos clara idea del alcance de estas preguntas y de su significado para nuestros intereses particulares. Pero esto no agota las posibilidades. Tanto abogados como médicos, especialistas en salud pública, agrónomos y técnicos en desarrollo de la comunidad, plantean preguntas adicionales. Es bueno que el antropólogo pueda prestar atención a estas preguntas, que son formuladas por personas capaces e inteligentes, cuyo sentido del problema no es, en manera alguna, inferior al del

científico de la conducta. El antropólogo descubre que muchas de estas preguntas se corresponden con su propio pensamiento y que con frecuencia sugieren líneas de investigación que no se le habían ocurrido todavía. Los planificadores en economía y los especialistas en salud pública pueden preguntar si el nivel de fecundidad humana es esencialmente el mismo en todos los países en desarrollo. Es decir, por ejemplo, ¿tienen las aldeanas de la India y de México el mismo promedio de hijos durante su vida reproductiva? De ser así, pueden ser inmediatamente transferidas de un país a otro las lecciones sobre desarrollo, inversión de capital y medidas sanitarias. De no ser así, si las diferencias son significativas, lo que se aprende de un país puede ser de menor importancia para el otro. En muchas aldeas mexicanas estudiadas por los antropólogos los registros municipales y parroquiales de estadísticas vitales hacen posibles los análisis demográficos necesarios. El reconocimiento de esta necesidad puede estimular a los antropólogos a explotar más plenamente estos ricos datos. La asociación con planificadores, administradores y expertos técnicos en programas de cambio dirigido sensibiliza inevitablemente al antropólogo para afrontar nuevos problemas, nuevas áreas de datos y nuevas posibilidades de investigación.

La creciente gama de temas de investigación. El campo y el tema de la antropología son el resultado de la historia pasada y de la moda actual. En esta perspectiva resulta claro que la antropología contemporánea le debe mucho más de lo que suele

reconocerse al estímulo de la investigación aplicada. Durante los tres primeros decenios de este siglo los antropólogos se interesaban por problemas bastante diferentes de los que les interesan hoy. La mayor parte de los problemas actuales estaban presentes cincuenta años atrás, pero todavía no habíamos reconocido su importancia. Poco después del establecimiento del Instituto Internacional de Lenguas y Culturas Africanas (véanse pp. 283-287) Malinowski llamó la atención sobre "una tierra de nadie antropológica", que incluía economía primitiva, jurisprudencia primitiva, problemas de tenencia de la tierra y educación africana, temas todos sobre los cuales los administradores necesitaban imperiosamente información, pero que habían sido poco estudiados por los antropólogos (Malinowski, 1929: 23). En años posteriores estos temas y otros con ellos relacionados han llegado a tener gran importancia para la antropología, como lo demuestran los siguientes ejemplos:

Aculturación. No es accidental que la teoría de la aculturación (o del "contacto cultural", para emplear la expresión inglesa) haya comenzado a tomar forma poco después de que los antropólogos dedicaran por primera vez su atención a los problemas prácticos de la administración colonial. La aculturación es el conjunto de los procesos que hay cuando dos (o más) sociedades hasta entonces separadas entran en contacto entre sí con la suficiente intensidad, y durante el tiempo suficiente, como para producir cambios significativos en cualquiera de ellas o en ambas. Es, desde luego, una situación

de contacto especialmente adecuada para estudiarla en circunstancias coloniales y, en los Estados Unidos, entre las tribus indígenas que han reaccionado ante la cultura norteamericana.

La mayor parte de la investigación antropológica aplicada implica el análisis de los procesos dinámicos del cambio cultural. Lo mismo ocurre en los estudios de aculturación, y las teorías básicas que se derivan de ambos terrenos son, de hecho, idénticas. Una innovación potencial, ya sea espontánea o presentada conscientemente a los miembros de una sociedad, está sujeta a los mismos procesos de percepción, evaluación e incorporación o rechazo. En los estudios tradicionales de aculturación sólo ocasionalmente eran los antropólogos testigos de una innovación, desde la presentación hasta la aceptación o el rechazo. Con mayor frecuencia reconstruían una serie de cambios, basando sus reconstrucciones en la tradición oral, en registros escritos y evidencias similares, es decir, utilizando un método que documenta *qué ocurrió*, pero no necesariamente *cómo* ocurrió. Por contraste, como en los programas de cambio cultural dirigido suele haber presión detrás de las innovaciones potenciales, los procesos de aceptación o rechazo son más acelerados que los que se dan normalmente. Obviamente, el antropólogo interesado en la teoría de la aculturación está en una posición estratégica si la asociación con un programa de asistencia técnica le permite observar, en un corto tiempo, una serie de innovaciones que en otras circunstancias podrían presentarse a lo largo de un decenio o más.

Estructura política y formas legales. Hace unos cuarenta años, una etnografía típica que fuera escrita por un antropólogo norteamericano acerca de los indios de su país contendría una breve sección sobre estructura política, denominada posiblemente "cacicazgo" o algo semejante. También los primeros antropólogos ingleses se ocuparon sumariamente del tema. La ley solía ser tratada de manera aún más breve. Pero con la ampliación del Gobierno Indirecto a la mayor parte del África Británica, y con la creciente preocupación de los Estados Unidos por los problemas de administración india, surgió la necesidad de una más precisa comprensión de la naturaleza de las estructuras políticas tribales, de los canales de comunicación, de los conceptos de autoridad y de la teoría y prácticas legales indígenas. Seguramente nuestro interés por estos terrenos se hubiese desarrollado sin el impulso de las necesidades de los administradores coloniales e indígenas, pero se hubiese dado más lentamente y, tal vez, hubiese tenido menos importancia para la teoría social contemporánea.

Economía. El estudio de una gran variedad de problemas de economía comparada ha sido impulsado por la necesidad de información de las instituciones orientadas hacia la acción. Forde describió cómo en África occidental los problemas de los gobiernos coloniales destacaron la necesidad de lograr una comprensión más clara de los sistemas sociales, de las reglas tradicionales de tenencia de la tierra y de los problemas económicos de los pueblos en cuestión (Forde, 1953:853). Los Casos de Reivindi-

caciones Indígenas (véanse pp. 312-314) intentaron mostrar en California aún más claramente cómo las demandas de los problemas contemporáneos pueden llevar a una mejor antropología. Durante más de cincuenta años los antropólogos trabajaron sistemáticamente para describir las culturas aborígenes de ese Estado, y los informes publicados no son superados, en número y atención al detalle, por los concernientes a ninguna otra región del mundo. Sin embargo, cuando en el tribunal se discutieron detalles específicos acerca de la propiedad de la tierra en condiciones aborígenes, los datos resultaron tan deficientes que podían sustentar casi cualquier punto de vista. Seguramente, si los Casos de Reivindicaciones Indígenas hubiesen tenido lugar sólo cincuenta años antes, nuestro conocimiento sobre la propiedad aborigen de la tierra en California hubiese sido muy superior. Además, con este tipo de estímulo, las teorías sobre ley, posesión, utilización de la tierra y ecología se habrían desarrollado en fecha muy anterior.

También parece razonable suponer que los problemas que emanan del aumento de cosechas comerciales (en oposición a las de subsistencia) en buena parte del mundo en vías de desarrollo; del aumento de la mano de obra migratoria para campos y minas; del establecimiento de fábricas en zonas previamente no industrializadas, y del consiguiente fluir de trabajadores hacia las ciudades, han estimulado el interés antropológico por un conjunto de temas reunidos bajo la denominación general de "urbanización". Encontramos aquí, lo que tal vez era predecible, que los modelos clásicos de

urbanización en Estados Unidos formulados por Louis Wirth y sus colegas y sucesores son aplicables sólo parcialmente en África, Asia y América Latina. Un problema inicialmente aplicado generó sus propias innovaciones teóricas.

Antropología psicológica. Los estudios de cultura y personalidad y de "carácter nacional" deben mucho al trabajo aplicado y especialmente a las demandas de una situación de guerra en la que se consideraba deseable el poder predecir, aunque fuese aproximadamente, la conducta de los habitantes de países enemigos. Hablando específicamente de los análisis de carácter nacional, Margaret Mead dice categóricamente: "Adoptan tanto su forma como sus métodos de las exigencias de la situación política mundial posterior a 1939" (Mead, 1953: 642).

Las relaciones entre carácter individual y cultura son hoy igualmente interesantes para una gran variedad de personas, que incluyen antropólogos, sicólogos, economistas y planificadores nacionales. Entre las preguntas que formulan, figuran las siguientes: ¿Por qué falta con tanta frecuencia el espíritu empresarial en las sociedades tradicionales? ¿Qué factores sociales, culturales y psicológicos estimulan el desarrollo del espíritu empresarial? ¿De qué manera afecta la orientación cognoscitiva de un grupo su capacidad de descubrir las ventajas de nuevas prácticas de comportamiento sanitario, métodos agrícolas mejorados y educación superior? La investigación antropológica aplicada está ayu-

dando a dar respuesta a estas preguntas y a otras semejantes.

Métidos de investigación mejorados. Además de ocuparse de nuevos temas y problemas, las investigaciones aplicadas nos han impulsado a buscar mejores modelos y métodos de investigación. Recientemente los antropólogos se han mostrado mucho más deseosos de aprender y utilizar los métodos de otras ciencias sociales, especialmente aquellos que pueden aplicarse a grandes agregados de población, como las tribus africanas, en las que la observación participante tradicional y la residencia prolongada en una pequeña comunidad no son, por sí mismas, adecuadas para la tarea. Estudiar más de algunos cientos o, cuando mucho, un par de miles de personas, requiere muestras, cuestionarios, análisis estadísticos y enfoques de equipo, elementos que no formaban parte de la metodología antropológica tradicional, pero que ejercieron en la disciplina un efecto vigorizante y constructivo.

Las exigencias de las circunstancias nos han enseñado que, con nuevas y diferentes definiciones de los problemas, es posible obtener, en muchas situaciones, datos e ideas significativos en un tiempo mucho más breve del que se acostumbra. Por ejemplo, los antropólogos del Instituto Smithsoniano que se dedicaron a la investigación de salud pública descrita en el capítulo I descubrieron que, con un enfoque comparativo de equipo que desarrollase la investigación en varios países, y elaborando una amplia base de conocimiento antropológico generalizado acerca de América Latina, podían

aprender mucho acerca de las relaciones sociales significativas en ambientes, médicos y acerca de la naturaleza y calidad de las creencias médicas populares, al margen de las recomendaciones específicas que formularon al Instituto para los Asuntos Interamericanos.

El trabajo aplicado ha estimulado también el interés por el análisis de los sistemas sociales de las burocracias orientadas hacia la acción, como lo señalamos en un punto anterior de este capítulo, y ha producido mejoras metodológicas. Cultura y sociedad son conceptos notablemente evasivos; excepto en los grupos humanos más simples, son tan complejos que sólo pueden ser explorados de la manera más superficial. Desde luego, una de las razones por las que los antropólogos trabajan tradicionalmente con sociedades pequeñas, generalmente ágrafas, es la facilidad de su estudio: son verdaderas culturas, pero en ellas faltan muchos factores complejos. Pero, por razones obvias, las generalizaciones que se elaboraron acerca de las sociedades primitivas son aplicables sólo de manera parcial a las sociedades industriales complejas. Ocasionalmente, audaces trabajadores como los Lynds o Lloyd Warner abordan una pequeña ciudad, pero ésta también es sólo una respuesta parcial de la investigación a nuestro deseo de comprender mejor las formas de articulación social, los valores, metas y motivaciones que caracterizan la vida contemporánea. En los pequeños sistemas de hospitales y oficinas encontramos sociedades y culturas en miniatura, de manera algo semejante a lo que ocurre entre los primitivos. Estas instituciones son frag-

mentos de culturas nacionales, que pueden ser estudiados y analizados eficazmente con métodos de investigación tradicionales. La obvia necesidad de estudiar las burocracias innovadoras en programas de acción redundará en beneficio teórico de las ciencias sociales, brindándonos un creciente número de análisis de tales sistemas sociales.

Resumen

El *status* relativamente bajo de la antropología aplicada se basa en gran medida en una idea errónea de las relaciones entre ciencia teórica y aplicada. La antropología aplicada no representa la aplicación mecánica de teoría y datos a situaciones prácticas, como se piensa en ocasiones. Representa un caso del modelo "clínico" de relación, en el cual la práctica brinda la oportunidad de poner a prueba la teoría, y en el cual los datos reunidos en un contexto "clínico" alimentan a su vez el *corpus* de teoría básica. Las demandas del trabajo antropológico aplicado han producido mejores métodos de investigación y la ampliación de campos de interés a áreas de la cultura poco estudiadas hasta entonces. Como resultado del estímulo de la antropología aplicada, los datos y teoría antropológicos son mucho más variados y ricos. La futura investigación aplicada brindará contribuciones aun mayores a la disciplina en general.

VIII. PROBLEMAS DE COOPERACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y LA ACCIÓN

Disciplinas y profesiones

"No importa con cuánto tacto se diga; la verdad es que, en conjunto, antropólogos y administradores no se llevan bien" (Barnett, 1956:49). Aunque, según mi experiencia, esto es una exageración, no hay duda de que con frecuencia cada uno de ellos tiene importantes quejas acerca del desempeño o el ejercicio de autoridad del otro. Son quejas administrativas habituales el que los antropólogos aplicados piden demasiado tiempo para un trabajo específico de investigación; que definen los problemas de investigación con más amplitud que la que los administradores consideran necesaria; que no pueden o no quieren plantear los resultados de la investigación de manera que puedan comprenderlos fácilmente los administradores y especialistas técnicos; que son muy lentos en brindar información; que simpatizan con los miembros del grupo-objeto, pero que son intolerantes con el personal de la organización innovadora y que piden demasiado tiempo para escribir para sus colegas antropólogos. A su vez, los antropólogos se quejan frecuentemente de que los trabajos aplicados no les dejan tiempo suficiente para hacer investigaciones realmente buenas; que repetidamente son utilizados como mediadores, a los que se arranca de una tarea y se les dirige a otra cuando surgen crisis, y

de que no se les da tiempo suficiente para preparar estudios completos y detallados para uso tanto de los administradores como de los colegas profesionales.

Es obvio que, si la antropología aplicada ha de alcanzar plena madurez, debe ser resuelto, en forma mutuamente satisfactoria, el problema de las relaciones entre antropólogos y miembros de las burocracias orientadas a objetivos. Al buscar esta solución, debemos recordar que cuando existe insatisfacción mutua entre antropólogos y administradores, no suele deberse a que unos y otros sean caprichosos u obstinados. En realidad, como sugerí previamente (Foster, 1961; 1962, cap. 12), se debe a que tanto unos como otros pertenecen a una subcultura profesional distinta con conceptos muy diferentes sobre roles, métodos de trabajo, valores y objetivos. Unos y otros son etnocéntricos, en grado mucho mayor de lo que creen, y suponen que las normas que rigen las prácticas de su campo son, no sólo correctas y deseables, sino también obvias para todos los demás. Cada uno supone que no se puede estar razonablemente en desacuerdo con estas normas.

El "abismo" subcultural que separa a los antropólogos (y a la mayor parte de los demás científicos de base universitaria) del personal de terrenos tales como salud, medicina, administración, agricultura y desarrollo de la comunidad, puede verse más claramente si distinguimos entre *disciplina* y *profesión*. Los antropólogos pertenecen a una disciplina académica y científica, caracterizada por el supuesto de que la búsqueda de nuevos conoci-

mientos representa el valor más elevado. Durante su entrenamiento formal se inculcan a los antropólogos ideas sobre las funciones indicadas, los medios, fines, objetivos y ética, conceptos que se incorporan a su propio pensamiento durante la práctica de su disciplina. Los antropólogos, en tanto especialistas bien adiestrados, sólo desean hacer lo que haya sido correctamente calculado dentro de los límites de su capacidad, para obtener la aprobación de sus colegas en antropología y en terrenos estrechamente relacionados con ella.

Por contraste, los planificadores y administradores pertenecen a profesiones caracterizadas normalmente por el supuesto de que el logro de los objetivos de la organización representa el valor más elevado. Al realizar un buen trabajo profesional, estos especialistas se basan en el conocimiento científico de una cantidad de disciplinas y profesiones, y confrontan este conocimiento para elaborar planes que, al ser llevados a la práctica, den como consecuencia la solución de los problemas de que están encargadas las organizaciones a que pertenecen. A los planificadores y administradores también se les inculcan conceptos sobre los papeles adecuados, sobre medios, fines y ética, durante su entrenamiento profesional, y también ellos asumen estos ordenamientos mediante la práctica. La práctica profesional refleja juicios de valor más explícitos que el trabajo de los científicos investigadores: la salud es mejor que la enfermedad; es preferible mayor que menor producción agrícola; los pueblos dependientes deben ser gobernados.

Diversas expectativas del rol. Como las disciplinas académicas subrayan la investigación teórica, mientras que el trabajo profesional hace hincapié en la acción dirigida hacia objetivos y la solución de problemas, es natural que los miembros de ambos grupos tengan diferentes expectativas acerca de su adecuado comportamiento en su rol. Por lo general, los miembros de estos dos grupos no comprenden cuán diversa es la función de su respectivo rol hasta que se encuentran trabajando juntos en un proyecto común. Consecuentemente, cuando cada uno de ellos se ve forzado, hasta cierto punto, a abandonar su molde subcultural y a modificar sus expectativas y comportamiento en un papel, es posible que experimente cierto grado de frustración y desconcierto.

Pero, ¿por qué debe ser tan dolorosa la modificación del desempeño de un rol? ¿Por qué les resulta difícil a los miembros de disciplinas y profesiones trabajar en forma diferente a la que conocen y sustituir, al menos parcialmente, sus propios valores por los de otros campos? ¿Por qué tales cambios son incómodos, en lugar de representar un interesante desafío? Desde luego, para algunas personas cambiar de ocupación o modificar los papeles *es* un desafío; es gratificante saber que se puede competir en nuevos terrenos y realizar un trabajo valioso. Sin embargo, al menos para la mayor parte de los antropólogos, no son satisfactorias las modificaciones significativas permanentes de sus opiniones acerca del rol antropológico. Las razones de esto, y las de la frecuente insatisfacción administrativa ante la actitud del antropólogo, pueden verse exa-

minando los mecanismos de gratificación del yo en ambos terrenos.

Evaluación del desempeño de roles. En todos los campos la evaluación última de una función es realizada por los miembros de ese campo. Es decir, tanto antropólogos como administradores son, en primera instancia, juzgados y apreciados por sus colegas. Un antropólogo no se considera sobresaliente en su terreno por lo que un administrador opine acerca de su trabajo ni porque atraiga grandes cantidades de alumnos, sino porque la evaluación acumulativa de sus colegas coincide en que merece esa distinción. A la inversa, por mucho que un antropólogo pueda sentirse impresionado por el desempeño de un administrador en un programa del cual forma parte, esta evaluación, que indudablemente sería gratificante para el administrador si la conociese, no es lo más significativo para él. El reconocimiento de la distinción sólo puede provenir, en la mayor parte de los casos, de sus colegas administradores.

En otras palabras, los antropólogos (y los miembros de otras disciplinas académicas) y los administradores (y planificadores y expertos técnicos) actúan para diferentes públicos. No sólo son diferentes los públicos, sino que también es diferente *lo que se considera buen desempeño de roles* en los dos terrenos. En antropología, igual que en otras disciplinas académicas, el científico es juzgado en última instancia por la calidad de su investigación y por sus contribuciones a la teoría básica. Desde luego, la capacidad es fundamental para realizar

una buena investigación, pero no es suficiente por sí misma. El antropólogo capaz debe tener una base institucional que le proporcione el medio —tiempo, asistencia y fondos— que necesita para manifestar su potencialidad básica. Para la mayoría de los antropólogos es también importante el contacto con colegas y estudiantes que tengan conocimientos e intereses similares. Con esta caja de resonancia pueden ponerse a prueba informalmente nuevas ideas, barruntos e hipótesis y, mediante el proceso de alimentación recíproca que acompaña la buena docencia y las buenas relaciones con los colegas, las ideas son refinadas y elaboradas hasta que puedan prepararse para su publicación.

Es difícil exagerar la importancia que un buen contexto ambiental tiene para el mejor desempeño de roles en antropología: una combinación del estímulo que proviene de la enseñanza, de las discusiones con los colegas, y de la libertad de escoger temas de investigación, con tiempo para realizarla y, lo que es especialmente importante, tiempo para redactar en detalle los resultados de la investigación científica. Obviamente, una gran universidad es considerada por la mayoría de los antropólogos como el ambiente casi ideal para desempeñar su rol.

En el trabajo profesional, las personas son juzgadas a base de criterios muy diferentes de los de los científicos de base universitaria. Su habilidad para llevar a cabo las tareas esperadas de ellos en sus roles profesionales, para alcanzar los objetivos hacia los cuales se dirigen sus esfuerzos, para percibir los imperativos políticos y reaccionar correctamente ante ellos, y para actuar con brillantez y

visión en la toma de decisiones, es lo que determina la evaluación que se hace de su desempeño. Si bien no carecen totalmente de importancia, las publicaciones y las nuevas hipótesis tienen mucho menos peso en esta evaluación que en una disciplina académica.

Sea cual fuere la base de evaluación de un desempeño profesional particular, debe señalarse que, en aquellos contextos de acción en que han trabajado antropólogos, los administradores de programa no suelen considerar su capacidad para hacer investigación básica y publicar los resultados como parte de un buen desempeño del rol. En consecuencia, las organizaciones innovadoras no suelen estar preparadas para dar a los antropólogos la libertad y el tiempo para escribir qué consideran necesario para realizar un mejor trabajo. La carrera de antropólogo aplicado de tiempo completo sólo en contadas ocasiones brinda el medio ambiente institucional en el que puedan llevarse a cabo los mejores desempeños antropológicos.

Recapitulando, tanto antropólogos como administradores u otros profesionales se esfuerzan por lograr lo que consideran un buen desempeño de su rol, a fin de ganar el reconocimiento que desean en su terreno. Obviamente, si a un especialista profesional o a un antropólogo se le pide que pase mucho tiempo en un trabajo que no lleve a este objetivo, no se sentirá muy contento. Probablemente, de hecho, no se dedique a esa actividad. Un antropólogo que trabaja en un empleo aplicado siente satisfacción, desde luego, al saber que los administradores y expertos técnicos —sus colegas

inmediatos— creen que está haciendo una importante contribución a los objetivos del programa. Pero esta aprobación por sí misma no es suficiente para mantener contento al antropólogo por mucho tiempo. Si tiene ya una reputación establecida, puede darse el lujo de pasar un verano y aun uno o dos años en un trabajo aplicado, especulando con el hecho de que la visión y el conocimiento que adquiera en esta experiencia le resultarán valiosos a la larga. Un hombre joven, que se inicia en el ascenso hacia el éxito, debe pensarlo muy cuidadosamente. Debe sopesar las ventajas de una rica experiencia aplicada y la posibilidad de no obtener los antecedentes de publicaciones que necesita para progresar si regresa al mundo académico. Para él es satisfactoria la capacidad de agradar al personal no académico en la organización de acción, pero esta capacidad no lo lleva a progresar rápidamente en el terreno por él escogido.

Relaciones satisfactorias de trabajo

De los puntos generales acerca de los problemas de cooperación entre antropólogos y administradores, pasaremos ahora a considerar las condiciones que deben existir para que un antropólogo pueda sentirse razonablemente feliz en un trabajo aplicado. Me parece que hay cuando menos tres condiciones:

1. Tanto los antropólogos como los administradores de las organizaciones innovadoras deben apreciar sus diferentes conceptos del buen desempeño de roles, y cada uno de ellos debe estar dispuesto a ceder hasta cierto punto, a fin de lograr un com-

promiso mutuamente satisfactorio respecto a las tareas del antropólogo.

2. Antes de iniciar el trabajo, debe llegarse, sobre la base de la comprensión de los problemas del desempeño de roles, a una clara definición de las tareas del antropólogo dentro de un programa de acción.

3. Esta definición debe incluir una relación administrativa claramente definida entre el antropólogo y la burocracia innovadora.

Reconocimiento de roles diferentes. Antes de aceptar un empleo aplicado, el antropólogo debe asegurarse de saber qué se espera de él y cuáles serán las condiciones del trabajo propuesto. Puede aceptar honestamente un empleo sólo si siente simpatía básica por los fines de la organización y si es capaz de trabajar por ellos con entusiasmo y sin reservas. Al mismo tiempo, debe reconocer que en una burocracia nunca pueden darse garantías absolutas acerca de las condiciones de trabajo, la libertad de investigación y los límites de tiempo. Tiene que conocer las limitaciones y desventajas inherentes con que trabaja la burocracia, y sobre las cuales no tienen control absoluto ni siquiera los administradores más generosos, ya que ellos mismos se ven limitados en sus cursos y grados de acción. El antropólogo no debe suponer que el administrador es todopoderoso; debe verlo como a otro ser humano, interesado por lograr objetivos que considera importantes, cuya capacidad para hacerlo está circunscrita por problemas de equipo y presupuesto, y por su necesidad de hacer una de-

manda plausible para su programa en su solicitud de presupuesto anual.

El administrador debe, dentro de los límites que le son permitidos, crear condiciones de trabajo aceptables para los antropólogos. Debe reconocer que esto implicará libertad de acción (y tal vez falta de sentido del horario), cosa que normalmente no es alentada por las organizaciones administrativas. Debe aceptar que la satisfacción que el antropólogo deriva de su trabajo está basada en criterios muy diferentes de los de la mayor parte de los demás miembros del equipo y que, si el antropólogo no puede llenar en grado razonable los requerimientos de un buen desempeño de roles antropológicos, será posiblemente de escaso valor para el programa. Por encima de todo, el administrador debe sustraerse al impulso de usar al antropólogo como mediador, sacándolo de un proyecto antes que esté encaminado el trabajo para asignarlo a una nueva zona crítica. Nada destruye más la moral, sin hablar ya de la buena investigación, que este hábito burocrático de pasar a un miembro del personal de una designación a otra por las necesidades del momento.

El papel del antropólogo en los programas de acción. La visión que un antropólogo tiene de los roles adecuados en los programas de acción abarca un amplio panorama. Los límites son fijados por puntos polarizados. Muchos antropólogos considerarán que su papel consiste en proporcionar "información técnica". Es decir, reúnen datos sobre el tema que interesa al administrador, explican cómo

encaja aquél en patrones más amplios de conducta y predicen lo mejor que pueden los resultados de los cursos alternativos de acción que se abren al administrador. Con esta estricta visión del rol, el antropólogo no recomienda cursos de acción. El concepto opuesto del rol va desde la recomendación del antropólogo acerca de cómo afrontar un problema hasta su ocupación de puestos formales administrativos, en los que puede ejecutar por sí mismo la acción que considera indicada.

En un trabajo que al parecer obtuvo amplia aprobación, Godfrey Wilson defendía la primera posición. "El antropólogo social —escribió— no puede, como científico, juzgar qué es bueno y qué es malo, sino sólo los hechos sociales objetivos y sus implicaciones..." (Wilson, 1940:45). Ya que las respuestas a los problemas hacia los cuales dirigen sus esfuerzos las organizaciones innovadoras dependen de diversos conceptos acerca de bienestar humano, que constituyen problemas de opinión, y no de ciencia, el antropólogo no puede dar respuestas "científicas", ni debe intentar hacerlo. "Las cualidades y valores de la vida fluyen como agua a través de la red científica, que apresa sólo los guijarros del hecho objetivo y los ramificados vástagos de la implicación necesaria" (*ibid.*, 46). Por lo tanto, el único rol legítimo del antropólogo consiste en proporcionar "información técnica" que explique al administrador la naturaleza de las situaciones de las que se ocupa.

Aunque este punto de vista fue expresado hace más de una generación, sigue reflejando la opinión de muchos antropólogos. Sin embargo, resulta di-

fícil adherirse a restricciones tan rígidas. En el artículo en que aboga por un rol de "información técnica", Wilson mismo describe un caso en que trabajó entre los nyakyusa de Tangañica meriodional. El problema tenía que ver con los derechos de propiedad sobre cafetos (cuyo cultivo había sido recientemente introducido) cuando el hombre que los plantaba se iba del lugar. Wilson señaló al funcionario del distrito que los plátanos, cosecha tradicional, planteaban un problema similar, y sugirió que las reglas nativas aplicadas a la propiedad de los platanares podrían servir de base para las reglas acerca de los cafetos, modificándose la regla tradicional de manera que el plantador recibiese un porcentaje de la cosecha aunque se fuese del lugar (*ibid.*, 51). Wilson no se limitó a informar al funcionario del distrito de los conceptos tradicionales de propiedad; fue más allá al recomendar una política que consideró adecuada.

El difunto S. F. Nadel adoptó una posición que me parece más realista. Argüía que un antropólogo, en tanto científico, "...está obligado a emitir juicios sobre la naturaleza de la sociedad y los propósitos del comportamiento humano; como crítico o quizá como planificador de la política, aplica meramente el mismo tipo de juicio a problemas de los que tiene conocimiento como ciudadano o ser social" (Nadel, 1951:55). Desde luego, los antropólogos pueden dejar a otros la tarea de sacar conclusiones, pero Nadel opinaba que, por su íntimo conocimiento de la situación, el antropólogo es con frecuencia la persona más adecuada para hacerlo. Los antropólogos se equivocarán en ocasiones, decía

Nadel, "pero siempre se cometen errores: frecuentemente, los cometen hombres insensibles a las premisas en que descansa su razonamiento, e ignorantes de la naturaleza de los procesos que tratan de modificar o mejorar. Los errores de los antropólogos serán errores 'mejores' " (*ibid.*, 55).

Aunque la mayor parte de los antropólogos contemporáneos no consideran prudente combinar empleos administrativos y de investigación, muy pocos antropólogos aplicados, si acaso algunos, se adhieren a la posición de "información técnica exclusivamente", enunciada por Wilson y popular en un periodo anterior. La mayoría cree que el antropólogo tiene el conocimiento, el derecho y la responsabilidad de expresar sus opiniones acerca de la mejor solución para los problemas sobre los que ha trabajado.

Relaciones administrativas. Al examinar la historia de la antropología aplicada, encontramos al menos cuatro tipos básicos de relaciones entre los antropólogos y las organizaciones innovadoras: 1) ningún vínculo formal administrativo; 2) el antropólogo como consultor; 3) contratación directa del antropólogo por la organización; y 4) el antropólogo como administrador. Examinaremos cada una de estas relaciones.

1. Ningún vínculo formal administrativo. Como lo señaló Lantis muchos años atrás, buena parte de lo que pasa como antropología aplicada no es de hecho trabajo aplicado. "La mera observación y el registro de cómo una aldea minera de los Estados

Unidos reacciona ante un nuevo programa administrativo o soluciona sus problemas, es antropología cultural, igual que el registro de procesos culturales de una aldea china o de cualquier otra localidad en la que el antropólogo pueda observar y registrar" (Lantis, 1945:20). De acuerdo con estos criterios, con los que coincido, una parte relativamente pequeña de las investigaciones comunicadas por *Human Organization*, la revista de la Sociedad de Antropología Aplicada, constituye trabajo aplicado.

Varios años atrás analicé los resultados del programa de CREFAL para el desarrollo de la comunidad en Tzintzuntzan (Foster, 1967a: cap. 17). Mi trabajo no era antropología aplicada, era, simplemente, parte de un análisis más general de los procesos de cambio en la aldea. *Si* mis observaciones hubiesen sido utilizadas por el personal de CREFAL para evaluar su programa, o *si* hubiesen sido utilizadas para justificar una modificación del programa, o *si* yo hubiese sido llamado por CREFAL como consultor para analizar mejoras al programa, mi trabajo se hubiese vuelto antropología aplicada. Los datos son, ciertamente, pertinentes para las operaciones de CREFAL, pero a menos que se haga uso específico de ellos, el análisis no es más que lisa y llana antropología social.

El hecho es que, por útil que el análisis antropológico pueda ser para los programas de acción, suele ser poco empleado a menos que el antropólogo mismo tenga un vínculo formal con la organización. "La dificultad esencial —señaló Barnett— ...es que el especialista en investigación es consi-

derado un extraño, frecuentemente un intruso, por los funcionarios gubernamentales regulares. No tiene un *status* dentro de su organización, lo que hace que sus opiniones sean tratadas como las de cualquier otro observador o crítico externo" (Barnett, 1956:172). Aun en el mejor de los casos, continúa Barnett, sus informes y memorandos son ignorados o no alcanzan su destino. "Esto le ocurrirá muy probablemente a un consejero técnico que actúa enteramente siguiendo su propia iniciativa, decidiendo independientemente qué debe ser explorado, y el cual no es informado o requerido acerca de los asuntos que la administración considera como problemas" (*ibid.*, 172). Para todo fin práctico podemos dejar de lado como antropología aplicada toda investigación y evaluación que no esté vinculada de alguna manera con una burocracia innovadora.

2. Consultor. Con más frecuencia, los antropólogos son empleados actualmente por el gobierno, por las Naciones Unidas y por organizaciones privadas como consultores a corto y a largo plazo. Los consultores a corto plazo abandonan sus ocupaciones habituales de enseñanza e investigación durante uno o varios días para concurrir a reuniones en las que se consideran cuestiones que interesan a una burocracia. No se efectúa investigación alguna; el antropólogo, basándose en experiencias pasadas y en casos similares, ofrece simplemente sus ideas acerca de los factores pertinentes a la situación y, de acuerdo con ella, hace recomendaciones para trabajos posteriores.

Es importante distinguir entre las funciones manifiestas y las funciones latentes de los consultores antropológicos. Como carecen de un conocimiento completo de los problemas sobre los que dan consejo, los consultores a corto plazo tienen, en mi opinión, valor limitado. Es decir, no siempre se lleva a cabo su función manifiesta, que es aportar conocimientos especializados para resolver un problema. Al mismo tiempo, su función latente puede ser considerable, ya que con frecuencia están dando validez o aprobando simbólicamente las decisiones tomadas ya por el administrador responsable. Al convocar a jueces presumiblemente competentes para que opinen sobre su programa y hagan recomendaciones, el administrador está impidiendo que se critiquen sus actos. Obviamente, su posición se ve reforzada si puede dirigirse a las autoridades reconocidas que lo han aconsejado y que han aprobado lo que ha hecho o propuesto hacer (y los antropólogos, en general, colocan su sello de aprobación en los programas en que actúan como consultores). Al hacer uso liberal de consultores, el administrador demuestra que ha hecho todo lo que de él puede esperarse a fin de asegurarse de que sus decisiones sean las correctas. Si las cosas salen bien, afirma su reputación de administrador capaz; si no es así, puede compartir la responsabilidad con los especialistas e indicar circunstancias que estaban fuera de su control.

Los consultores a largo plazo difieren poco de los empleados contratados de manera directa, descritos en los siguientes párrafos.

3. Contratación directa. En ocasiones una organización innovadora contrata antropólogos, de la misma forma en que emplea otro personal. Este empleo, que puede durar desde varios meses hasta años, da tiempo para hacer investigaciones originales y brinda la oportunidad de tratar a los especialistas técnicos como amigos y colegas profesionales. Por lo general, y a pesar de sus desventajas, ésta suele ser la relación más efectiva. Un importantísimo argumento en favor de la asociación formal es que sólo de esta manera puede el antropólogo ser observador participante en la subcultura burocrática que, como hemos visto, es parte de su interés en la investigación. En un programa aplicado, un extraño no suele obtener la confianza plena del personal de una organización innovadora, convencerlos de que no tiene motivos ulteriores y asegurarles que comparte sus intereses. Pero cuando es miembro formal de una burocracia, se codea con otros especialistas, participa en reuniones de equipo, ve las desventajas con que trabaja la burocracia y se siente comprometido con los objetivos prácticos de aquélla tanto como con sus propios objetivos científicos. En estas condiciones está en posición de analizar efectivamente la burocracia, de comprender cómo su estructura, operaciones y premisas influyen sobre el éxito o el fracaso de sus programas.

Al estudiar una tribu o una comunidad campesina, un antropólogo, por estar próximo a la gente durante un largo periodo de tiempo, suele identificarse con ella, siente simpatía y amistad por esas personas y se preocupa por su bienestar. El mismo proceso psicológico suele tener lugar mediante la

estrecha asociación con una subcultura burocrática. Esto no quiere decir que el antropólogo quiera a todos los burócratas más de lo que quiere a todas las personas de la aldea campesina a las que ha llegado a conocer bien. Quiere decir que una genuina identificación con la comunidad burocrática, la comprensión de sus problemas y sus limitaciones, y el agrado por muchos de sus integrantes colocan al antropólogo en una posición más fuerte desde la cual puede sopesar todos los factores que intervienen en una situación de cambio y hacer recomendaciones significativas.

Los administradores al menos reconocieron hace tiempo la importancia de esta relación. Bastantes años atrás, Lord Hailey escribió: "Sugiero que se reconozca que trabar conocimiento con los problemas prácticos del desarrollo colonial es una preparación esencial para emprender la investigación social o antropológica en el terreno colonial" (Hailey, 1944:15). Y agregó después: "Puede sugerirse que los gobiernos tienen la posibilidad de obtener las mayores ventajas de las investigaciones emprendidas por antropólogos en estrecha asociación con sus propios funcionarios técnicos o administrativos" (Hailey, 1957:61).

Evans-Pritchard, cuya posición general acerca de la antropología aplicada sólo puede describirse como extremadamente conservadora, aprecia plenamente la importancia de una relación estrecha: "Es importante que el antropólogo que actúa como consejero o consultor en una administración sea miembro pleno de ella. No puede aconsejar a la administración sobre la imposición de sus programas

legales, educativos, económicos u otros programas sociales sobre la vida nativa a menos que conozca desde dentro la maquinaria burocrática, tenga acceso pleno a todos los documentos gubernamentales y se reúna con los jefes de departamento en torno a la misma mesa de conferencias en plan de igualdad. De lo contrario, no será capaz de ver los problemas en su marco administrativo total así como en su marco antropológico total..." (Evans-Pritchard, 1946:97).

4. Administrador. ¿Debe un antropólogo, en su línea de trabajo aplicado, aceptar responsabilidades administrativas? ¿Puede ser llevada a cabo la investigación antropológica por administradores adiestrados en métodos antropológicos? A la última pregunta, la respuesta actual es "no". Sin embargo, resulta interesante que en un tiempo la respuesta fuera "sí". Rattray, el del incidente del Taburete Dorado, era un funcionario colonial entrenado en antropología. Creía que, para los problemas de administración colonial en la década de 1920, "...los mejores resultados pueden obtenerse preparando, como antropólogos, a hombres que posean ya cierta experiencia general respecto del pueblo, el lenguaje y el país, y también de los problemas de administración" (Rattray, 1923:8). El temprano y muy feliz trabajo antropológico llevado a cabo en Nueva Guinea por Chinnery y Williams representa también este patrón: funcionarios coloniales profesionales formados después en antropología social (véanse pp. 279-283).

Es una interesante coincidencia el que algunas

de las últimas investigaciones antropológicas aplicadas en un marco colonial llevadas a cabo por un administrador entrenado en antropología hayan tenido lugar también en Nueva Guinea; en este caso, en la parte occidental, controlada por Holanda, antes de ser transferida a Indonesia. El Dr. J. W. Schoorl, antropólogo-administrador, describió un trabajo de seis meses llevado a cabo en 1954 entre los primitivos muyu de lo que ahora es Irian occidental, y sus experiencias ilustran bien las ventajas y desventajas de su rol dual. Schoorl había formado parte de la administración de Nueva Guinea durante dos años cuando fue asignado por el gobernador Van Baal, distinguido antropólogo él mismo, para realizar estudios que permitiesen el establecimiento de un sistema administrativo mejorado, y cuando completó su investigación fue nombrado administrador de la subdivisión muyu.

Manifestándose a favor de que el antropólogo-administrador haga este tipo de investigación, Schoorl señala que "todo el trabajo administrativo debe tener lugar dentro de un marco de ideas, tradiciones, leyes y reglamentos y medios disponibles ya existentes". Al seleccionar a un funcionario administrativo para que realizase la investigación, sólo importaba que el funcionario fuese sensible a los problemas de la administración colonial y que sus recomendaciones correspondiesen al marco administrativo existente. Schoorl señala correctamente que un antropólogo no familiarizado con la administración trabajaría con menor rapidez. El tiempo siempre ha sido un factor crítico en la administración colonial: "El trabajo administrativo

continúa, aunque no se disponga de información detallada y con frecuencia, lamentablemente, deben tomarse decisiones a base de conocimientos insuficientes" (Schoorl, 1967:178).

Como antropólogo, Schoorl reconocía que debía estar enteramente libre de obligaciones administrativas al hacer investigaciones. Encontró que, lamentablemente, "en general, los administradores no son muy sensibles a cuanto deseable es para el investigador disociarse tanto como sea posible de las autoridades" (*ibid.*, 178) y sólo la intervención del gobernador Van Baal hizo posible que tuviese la autonomía deseada. Ni siquiera entonces pudo disociarse por entero de la administración, ya que los funcionarios locales, los misioneros y los maestros de escuela de la región conocían su puesto oficial y lo trataban en consecuencia. Esto, sin embargo, no carecía de ventajas, ya que "como antiguo colega disfrutaba de la entera confianza de los funcionarios administrativos del distrito", lo que facilitó la obtención de cierto tipo de datos (*ibid.*, 178). En resumen, Schoorl no parece haberse sentido en desventaja por su papel dual.

Según Schoorl, los mayores peligros que se presentan a un administrador profesional que realiza investigación antropológica parecen provenir de diferente dirección. En primer lugar, puede tener dificultad para desprender sus procesos mentales del ambiente administrativo y adquirir así la flexibilidad que le permita ver nuevas posibilidades. En segundo lugar, el administrador-antropólogo es, inevitablemente, "un miembro de una organización burocrática y, como tal, se ve envuelto, consciente

o inconscientemente, en la competición por puestos más elevados. Un trabajo temporal fuera del aparato administrativo real no implica que falte por completo la influencia de esta competición" (*ibid.*, 174). Desde luego, el problema es la objetividad. Cuando un hombre está compitiendo dentro de una jerarquía administrativa, y no antropológica, ¿se reflejarán sus aspiraciones profesionales en sus informes y recomendaciones? ¿Se atreverá a arriesgarse a hacer recomendaciones que impliquen críticas a la administración y que, de ser llevadas a cabo, pueden implicar importantes modificaciones de las actitudes y prácticas prevalecientes? La mayor parte de las personas son renuentes a desagradar a sus superiores administrativos. Schoorl opina que el antropólogo académico no está enteramente libre de estas sutiles presiones, pero que es menos probable que afecten su trabajo, ya que su éxito futuro no depende de la administración.

Actualmente es discutible el problema del lugar del administrador antropológico en la administración colonial, ya que el sistema está muerto y las condiciones que permitieron este tipo de antropología aplicada ya no existen. Aun donde todavía sobrevive el sistema colonial, parece imposible que los administradores, con uno o dos años de preparación antropológica, puedan llevar a cabo investigaciones de peso. Una formación sólida en antropología social lleva mucho más tiempo ahora que hace cincuenta años; por lo general, el mínimo es de cinco años. Así como no es razonable esperar que un antropólogo se convierta en hábil criador de animales o en geneticista botánico para trabajar

en un programa de asistencia técnica, tampoco lo es esperar que alguien que no es antropólogo sino especialista en otro campo, haga el trabajo que el antropólogo está preparado para hacer.

Esto deja sin respuesta la pregunta de hasta dónde puede aventurarse un antropólogo en la administración. La respuesta, desde luego, depende del temperamento y las oportunidades. En general, la experiencia norteamericana indica que conviene que el antropólogo que espera hacer investigación en el grupo hacia el cual está dirigido un programa evite empleos administrativos. Primero, casi no hay tiempo para investigar y administrar simultáneamente. Segundo, un administrador debe tomar decisiones que no siempre serán populares. Si un antropólogo dedicado a la investigación es quien toma tales decisiones, su utilidad para recoger datos quedará en gran medida anulada, ya que simplemente no puede mantener con los informantes el tipo de relación esencial para una mejor investigación. Como dice Barnett, "Por muy competente y bien intencionado que sea un administrador-antropólogo, siempre se encontrará en una posición casi impracticable por la antítesis implicada en su rol dual. No puede obligar a cumplir una regla y, al mismo tiempo, averiguar las reacciones ante ella con la esperanza de obtener respuestas genuinas. Su *status* como figura de poder crea generalmente una brecha sicológica que se manifiesta en una actitud de reserva, al menos por parte de los gobernados" (Barnett, 1956:176).

Por otra parte, no veo por qué un antropólogo no pueda funcionar como administrador si así lo

desea y si se reconoce que es simplemente un administrador que ha tenido formación antropológica o que, por un periodo específico, está actuando como administrador más que como investigador antropológico. Muy pocos antropólogos norteamericanos han hecho carrera en la administración, sacrificando en gran medida los placeres de la investigación por las satisfacciones que acompañan los logros administrativos. Otros, de los cuales Gladwin es tal vez el mejor ejemplo, han desempeñado con éxito cargos administrativos después de haber llegado a conocer bien, mediante la investigación tradicional, los pueblos y problemas en cuestión. La investigación de Gladwin en Micronesia le proporcionó el conocimiento del lenguaje y la cultura de los pueblos de Truk y las islas circunvecinas. Subsecuentemente, como Oficial de Asuntos Indígenas, fue responsable ante el funcionario jefe de la zona local, con actividades administrativas (más que de investigación) en el campo de los asuntos políticos y económicos. Gladwin creía que, como antropólogo, estaba mejor preparado que cualquier otro para actuar en tales asuntos, por su íntimo conocimiento de ellos. Descubrió que, como administrador, tenía que depender del trabajo de otros antropólogos, pero que había compensaciones. Por encima de todo juzgó que, al ejecutar sus propias decisiones, estaba arriesgándose "según la mejor tradición norteamericana". Si fracasaba, su fracaso no iba a ser contrapeso de otros éxitos; los fracasos ajenos, basados en recomendaciones antropológicas, no serían usados para desacreditar a la antropología. Llegaba a la conclusión de que "Si el trabajo

es digno de hacerse, debe hacerlo el antropólogo mismo" (Gladwin, 1956:64-65).

La mayor parte de los antropólogos no van tan lejos, simplemente porque consideran que las frustraciones administrativas superan las satisfacciones, y que la investigación sólida es por lo general una alternativa más atractiva. Al mismo tiempo, debemos reconocer que no hay nada inherentemente erróneo en el hecho de que un antropólogo actúe como administrador, si las condiciones son propicias.

El participante ajeno. Eventualmente, llegará a darse una subdisciplina plenamente desarrollada de antropología aplicada. Por razones de temperamento y otras, algunos antropólogos buscarán carreras en que las asociaciones primarias sean, no con universidades, sino con burocracias orientadas hacia objetivos. Pero este patrón puede no desarrollarse hasta dentro de bastantes años. Si el medio ambiente académico, con su estímulo de parte de colegas y estudiantes, su pauta de actividades diversas, desde la enseñanza hasta la investigación y la redacción, es tan importante como creo, tal vez debería realizarse el intento de conservarlo como parte de la formación de los antropólogos aplicados. Al hablar de los problemas de la ciencia social aplicada en países en desarrollo, Srinivas señala acertadamente que "Con los años, es posible que los sociólogos empleados por el gobierno descubran que su pericia está embotada y fuera de época, así como es posible que su sentido burocrático se agudice" (Srinivas, 1966:1961). Propone que tanto los cien-

tíficos sociales aplicados de carrera, como los del gobierno, podrían beneficiarse si éstos pasasen periódicamente algunos meses en las universidades, asistiendo a cursos de repaso y poniéndose al día en los nuevos conocimientos. Esto se ha sugerido y ensayado en los Estados Unidos, pero en general, aunque la idea es meritoria, en la práctica funciona con poca eficacia.

Un plan de acción opuesto, que yo, en lo personal, prefiero, consiste en facilitar el empleo de antropólogos universitarios en programas de acción permitiéndoles largos períodos de ausencia (al menos dos años en cada ocasión) sin penalidades académicas. Los períodos de dos años dan tiempo para trabar conocimiento con la organización innovadora (especialmente si el antropólogo ha tenido experiencias previas en situaciones similares) y para hacer buenas investigaciones y comunicar datos significativos mediante memorandos y en reuniones de equipo a los administradores de programas y expertos técnicos. En dos años, un antropólogo despierto puede contribuir a un programa de acción con buena parte de lo que el personal del programa desea. Al retirarse a su departamento universitario y al emplear las vacaciones de verano y los descansos sabáticos, el antropólogo puede entonces preparar los informes más extensos y meditados que serán de interés para sus colegas. La mayoría de las burocracias no pueden, simplemente, dar al antropólogo el tiempo que necesita para este tipo de redacción, y tal vez no deban intentar hacerlo. Una ventaja adicional del "participante ajeno" es que proporciona un medio de transmitir los resultados

de la investigación aplicada a los estudiantes, de ponerlos en contacto con el horizonte más amplio de actividades antropológicas que lo que sería posible de otra manera. Si la antropología aplicada se convirtiese en dominio exclusivo de antropólogos aplicados no dedicados a la docencia, los estudiantes y la disciplina en general perderían mucho de valor.

Srinivas también ve méritos en este enfoque. "Tal vez los sociólogos más útiles para los comités son aquellos que han tenido alguna experiencia acerca de cómo trabajan las agencias de desarrollo del gobierno y de cómo estas agencias recogen realmente sus datos. El empleo de sociólogos académicos en el gobierno por periodos cortos o para trabajos específicos puede ser deseable desde varios puntos de vista. Da a los sociólogos el conocimiento desde adentro de cómo se aplican las políticas en diversos niveles de gobierno, y de las relaciones entre los funcionarios y el pueblo. En otras palabras, sería para ellos una especie de 'experiencia de campo' de desarrollo" (*ibid.*, 162). No podemos decir todavía si un arreglo semejante será el mejor a la larga. Podemos esperar que, al menos durante algunos años, los antropólogos académicos seguirán desempeñando el papel principal en el trabajo aplicado.

El problema ético

Tanto en la investigación aplicada como en la investigación académica tradicional, el antropólogo se preocupa mucho por las implicaciones morales de sus acciones. Aunque en el trabajo aplicado los

problemas éticos están frecuentemente acentuados, la regla de comportamiento subyacente seguida por todos los antropólogos es la misma: respetar las confidencias. Al adherirse a esta regla, los antropólogos simplemente siguen el ejemplo de ministros y curas, abogados, médicos y otros a los que se confía información confidencial y que deben garantizar que esta información se usará sólo de manera que no afecte a quienes la han proporcionado. Es esencial para los antropólogos, tanto en la investigación aplicada como en la teórica, que los informantes se sientan seguros al saber que sus confidencias no serán traicionadas, y que pueden hablar libremente al investigador. Y para quien no es antropólogo, con frecuencia resulta fuente de sorpresas el que los informantes revelen tantas cosas sumamente íntimas y confidenciales.

La ética en la investigación tradicional. Este código informal de ética y el sentido de responsabilidad que ha caracterizado la investigación antropológica desde sus primeros momentos han funcionado sorprendentemente bien. No puedo pensar en ningún caso de pueblos tribales o campesinos en el cual el uso imprudente de datos de investigación haya perjudicado a las personas implicadas, ya sea de hecho o en su sensibilidad. A medida que el antropólogo ha ido estudiando cada vez más pueblos letrados y ha dedicado su atención a su propia sociedad, ha ido poniendo mayor cuidado en la revelación de identidades individuales o aun grupales. Primero, para ocultar su identidad, Muncie se convirtió en "Middletown" y luego Tepoztlán se

convirtió en "Azteca". Aunque ocasionalmente grupos letrados agraviados se quejan de la forma en que los antropólogos los han descrito, en general los miembros de la disciplina tienen una trayectoria bastante excepcional en lo que se refiere a evitar problemas serios y a proteger los intereses de las personas con quienes trabajan. Es raro que un antropólogo sea incapaz de regresar a una comunidad que ha descrito. La mayor parte de las veces es recibido con los brazos abiertos. La gente está encantada al saber que ha disfrutado tanto de su estadía previa con ellos, que desea su regreso.

Las circunstancias que proporcionan este feliz estado de cosas son duales. Primero, normalmente el antropólogo no piensa siquiera en intervenir activamente en la vida de las personas que estudia. No se interesa por cambiar sus costumbres. De hecho, esto es lo que menos desea hacer. Por lo tanto, no surgen interrogantes acerca de fines económicos y sociales o acerca de qué está bueno o malo para la gente. Y segundo, como se señaló en el modelo que describía la antropología aplicada en relación con la teórica, el antropólogo teórico ejerce absoluto control sobre sus datos. Es él quien decide cómo serán usados, qué se dirá y qué se archivará para su posible uso futuro. No dice por escrito todo lo que sabe o cree que es pertinente a un tema. Y como el antropólogo teórico es consciente de que la responsabilidad final de hacer público su conocimiento descansa sólo sobre sus propios hombros, no tiene que preocuparse por las posibles indiscreciones de otras personas bien intencionadas que, teniendo derechos sobre sus datos,

puedan no sentir escrúpulos en usarlos para lograr sus propios fines. Por lo tanto, la confluencia de estos factores, el control sobre los datos obtenidos y la falta de interés por cambiar a la gente reducen los problemas éticos de la antropología teórica, en la mayor parte de los casos, a precauciones al revelar las confidencias.

La ética en la investigación aplicada. La magnitud del problema ético aumenta en el trabajo aplicado. En primer lugar, el problema filosófico básico de quién —si acaso alguien— tiene derecho a intervenir, en posición de autoridad y dominación, en las vidas ajenas. En segundo lugar, el problema de quién, y a base de qué evidencias, decide qué es bueno para los miembros de un grupo-objeto. Éstas son preguntas que la ciencia no puede responder. Sin embargo, la ciencia tiene un papel fundamental en la búsqueda de respuestas, ya que puede proporcionar los datos rigurosos que deben ser parte del conocimiento de todos los que buscan esas respuestas en terrenos políticos, sociales y filosóficos.

Acerca del primer problema —quién, si acaso alguien, tiene derecho a intervenir en las vidas ajenas— doy por sentado que en una sociedad compleja y en un mundo complejo es utópico y poco realista suponer que la gente puede vivir sin intervención ajena. Mi vida y la vida de los lectores de este libro ha estado señalada por la intervención de los padres, las autoridades escolares, el gobierno, los departamentos de salud. Estoy de acuerdo con mucho de lo que han hecho; con algunas cosas no lo estoy. El problema, entonces, no es:

¿Puede o debe la gente tener absoluta libertad para aceptar o rechazar toda la autoridad y las influencias externas que ocasionan cambios en las costumbres tradicionales? La pregunta es: ¿Cómo puede ser estructurado el ejercicio de dicha autoridad para que sea mínima la injusticia y máxima la libertad individual?. Probablemente la mayor parte de nosotros sentimos que la mejor respuesta se encuentra en el proceso democrático, que nos da el derecho y la obligación de informarnos lo mejor posible sobre todos los temas pertinentes, de expresar nuestras creencias, y de trabajar para el logro de los objetivos que consideramos más aptos de producir una sociedad sana.

El antropólogo tiene entonces, igual que cualquier otro ciudadano de una democracia, el derecho y el deber de expresarse acerca de los temas fundamentales de nuestro tiempo. Naturalmente, su conocimiento antropológico especializado será decisivo en la determinación de la posición que asuma. No puede justificar su posición como científica, objetiva y libre de valores. Pero puede justificarla como una posición informada, meditada, considerada, que con respecto a muchos problemas, tales como relaciones raciales y aspectos sociales del desarrollo, puede ser más realista que la posición de otras personas cuyo conocimiento científico de los factores subyacentes sea menos extenso.

Al intervenir en trabajos aplicados el antropólogo está asociado a burocracias que han tomado decisiones acerca de fines; ésta es la razón de que existan. El antropólogo no puede evitar identificarse con estos fines, aun cuando con toda proba-

bilidad no haya tenido nada que ver con la determinación de los mismos. Algunos antropólogos aducen que, si el antropólogo restringe su rol a brindar información técnica, evita el tema de la ética de la intervención. Éste, creo, no es un argumento válido. Al aceptar un trabajo aplicado, el antropólogo acepta también una responsabilidad ética de tipo bastante diferente de la que caracteriza su terreno en conjunto: debe decidir si simpatizará, al menos de manera general, con los métodos y objetivos de la organización con la que trabaja, y si cree que, como consecuencia de su participación, estos objetivos serán alcanzados más fácilmente, o si las respuestas elaboradas estarán más en consonancia con las necesidades de las personas implicadas. Si la respuesta es negativa, o si existen grandes dudas, el antropólogo debe rechazar ese trabajo. No puede evadir la responsabilidad diciendo que su rol consiste sólo en proporcionar información técnica y que la responsabilidad de decidir cómo ha de utilizarse esa información corresponde a otros expertos.

Debemos recordar que, en un programa aplicado, el antropólogo no suele controlar sus datos ni los fines para los que son utilizados. Tiene la responsabilidad ética de poner a disposición de la burocracia para la cual trabaja gran parte de los resultados de su investigación; para eso lo llamaron. Pero, así como al escribir sus propios libros no necesita decir todo lo que sabe, en un trabajo aplicado no revela necesariamente todo lo que ha aprendido. La misma libertad de discreción debe prevalecer en ambas situaciones. Sin embargo, hay una diferencia cua-

litativa. En el trabajo aplicado el antropólogo sabe que administradores y expertos técnicos incapaces o quizá excesivamente ambiciosos tendrán acceso a datos que puedan ser usados de muchas maneras, que pueden perjudicar la vida de los informantes, y que usados inadecuadamente pueden dar por resultado programas poco efectivos. Una razón por la que creo que un antropólogo aplicado debe tener estrecho contacto con el personal operativo es que, de esta forma, puede ejercer en la mayor medida posible un control continuo sobre el uso de los datos, detectar posibles abusos a tiempo de dar la señal de alto y ejercer, en general, una influencia moderadora.

En la mayor parte de los programas aplicados en que trabajé, sentí simpatía básica por los objetivos del programa y no experimenté conflictos importantes al asociarme a ellos. Hay poco problema en lo que hace a los objetivos amplios de la mayoría de los programas de asistencia técnica. Los problemas radican en la forma en que serán llevados a cabo. Aquí se da, creo, la contribución real del antropólogo. Su investigación con frecuencia hace posible un programa mejor, un programa que se adecue a las necesidades y potencialidades de los pueblos receptores. He visto algunos programas con los cuales no desearía asociarme, pero no veo conflictos éticos importantes en la mayor parte de los actuales programas de asistencia técnica.

Dudas morales. En otras épocas existía un conflicto importante. Esto era especialmente cierto en el África colonial, región en la que se llevó a cabo

parte de la primera y más venturosa antropología aplicada, venturosa al menos desde el punto de vista de administradores y antropólogos. Finalmente, los antropólogos británicos llegaron a tener serias dudas acerca de las implicaciones éticas de su trabajo, y por esta razón muchos de ellos no sólo se retiraron sino que se convirtieron en críticos activos del trabajo aplicado al que, desde luego, seguían viendo básicamente en los términos pasados de moda de la administración de los pueblos dependientes. Nadel nos relata cómo se le abrieron los ojos cuando, después de su experiencia en Nigeria, y sintiéndose fuertemente atraído hacia los ideales del Gobierno Indirecto, habló en una reunión académica en Londres y describió el papel que la antropología podía desempeñar en la promoción de este sistema. "Al terminar de hablar cierto número de estudiantes del África occidental que estaban entre el público me atacaron violentamente, a mí, a todos mis compañeros que trabajan en este campo y, de hecho, a la antropología en general. Nos acusaron de hacerle el juego a los administradores reaccionarios y de colaborar para que la ciencia sancionase una política dirigida a 'seguir oprimiendo a África' " (Nadel, 1953:13). Obviamente, el perfeccionamiento del Gobierno Indirecto no concordaba con los objetivos del nacionalismo africano.

Este conflicto fundamental fue reconocido por Firth al escribir: "Si al antropólogo se le pide que contribuya a la elaboración de una política más eficiente de gobierno colonial, ¿esto se hace con el fin último de preparar al pueblo para el auto-go-

bierno, con libertad de elección acerca de la forma de las instituciones políticas que puedan desear finalmente, o se hace con el propósito de conseguir simplemente una comunidad más cohesiva, en la que se guarden mejor la ley y el orden, en la que los impuestos se paguen más puntualmente y los servicios sociales se lleven a cabo con más eficiencia, y para que todo quede dentro del marco de un sistema imperial?" (Firth, 1958:164-165). La convicción de que esta última filosofía caracterizó al gobierno colonial en los años inmediatos a la posguerra parece explicar el desencanto británico por el trabajo aplicado.

Código moral. El problema ético en antropología aplicada es importante, está siempre presente, pero desde ningún punto de vista es insuperable. Si el antropólogo ejerce el mismo buen juicio y la precaución que caracterizaron tradicionalmente su investigación de campo, y aplica los mismos niveles de ética personal, no se topará con dudas importantes. Deberá participar sólo en aquellos proyectos en los que se sienta moralmente cómodo y deberá retirarse de aquellos en los que descubra políticas o prácticas que no puede aceptar. Basando sus opiniones en la ciencia tanto como en su filosofía personal, el antropólogo, en programas orientados hacia objetivos, debe hablar como ciudadano y trabajar activamente por la realización de los fines que considera justificados. Para guiarse hacia la consecución de estos fines tiene tanto un código moral formal como uno informal. El código informal es, desde luego, personal; es la declaración precisa que

el individuo elabora para guiar su conducta en una situación específica. El código formal constituye la posición oficial de la Sociedad de Antropología Aplicada.

Un código informal. La postura adoptada por el difunto Allan Holmberg y sus colegas en el Proyecto Cornell Perú Vicos ejemplifica un código informal de ética que me parece sumamente humano y razonable: "Si bien es imposible considerar aquí todas las facetas del problema de los valores, me gustaría simplemente afirmar lo siguiente con respecto a nuestro trabajo en Vicos. Adoptamos una postura valorativa, que desde entonces ha sido definida con gran detalle: nos interesaba ayudar a los vicosinos, transformar la hacienda, en la que ahora viven en estado dependiente y sometido, en una 'comunidad justa, pacífica, moral e intelectualmente progresista de... hombres y mujeres responsables'. Aunque, desde luego, nunca podría justificarse científicamente semejante posición valorativa, nosotros —y muchos vicosinos— creemos que estos son fines buenos y deseables. En realidad, acerca del problema de valores poco hay que decir además de una clara afirmación de la propia posición valorativa" (Holmberg, 1955:25).

El código formal. En fecha tan temprana como 1946 la Sociedad de Antropología Aplicada de los Estados Unidos reconoció la necesidad de un código moral formal para guiar a sus miembros en el trabajo aplicado y para recordarles continuamente las implicaciones del trabajo de acción.

Transcribo a continuación la más reciente declaración sobre ética de la sociedad, adoptada en 1963:

> Un antropólogo aplicado no puede actuar profesionalmente, con o sin remuneración, en ninguna situación en la que no pueda honrar todas las responsabilidades siguientes dentro de los límites de los efectos previsibles de su acción. Cuando estas responsabilidades están en conflicto, debe insistir en que se haga una redefinición de los términos de su empleo. Si el conflicto no puede ser resuelto, o si [el antropólogo] tiene buenas razones para sospechar que los resultados de su trabajo serán usados de manera perjudicial para los intereses de los demás hombres o de la ciencia, debe negarse a prestar sus servicios.
>
> *Para con la ciencia* tiene la responsabilidad de evitar toda acción o recomendación que impida el avance del conocimiento científico. Al realizar sus propios estudios debe dedicarse a crear un clima propicio para los estudios futuros. Con la debida consideración por sus demás responsabilidades, tal como se establecen aquí, debe dedicarse a poner disponibles para propósitos científicos los datos y hallazgos. No debe plantear hipótesis u opiniones personales como principios científicamente válidos.
>
> *Para con los demás hombres* debe tener respeto a su dignidad y bienestar general. No puede recomendar en beneficio de los intereses de su cliente ningún punto de acción en que las vidas, el bienestar, la dignidad y el autorrespeto de otros puedan verse afectados adversamente, sin que se tomen las provisiones adecuadas para asegurar que habrá un mínimo de tales efectos y que el efecto último será a la larga más beneficioso que si no se siguiese acción alguna. Debe poner el mayor

cuidado para proteger a sus informantes, especialmente en los aspectos de las confidencias que éstos no sean capaces de estipular por sí mismos.

Para con sus clientes no debe hacer promesas ni alterar expectativas que no esté razonablemente seguro de cumplir. Debe darles lo mejor de su conocimiento y habilidad científicos. Debe considerar sus objetivos específicos a la luz de sus intereses y bienestar generales. Debe establecer una clara comprensión con cada cliente acerca de la naturaleza de sus responsabilidades para con el cliente, con la ciencia y con los demás hombres. (Anónimo, 1963-1964.)

Si en el trabajo antropológico aplicado se siguen normas similares a las aquí expuestas, el antropólogo no debe temer la posibilidad de ser criticado por razones éticas, ni de actuar de manera inadecuada a un científico y a un ciudadano.

IX. EL DESARROLLO DE LA ANTROPOLOGÍA APLICADA

En Gran Bretaña

La ciencia y las tendencias científicas no son una excepción a la regla de que una situación contemporánea es mejor comprendida si se conoce su historia. Esto es cierto, desde luego, en lo que hace a la antropología aplicada, cuyas formas y lugar actuales dentro de la disciplina más amplia pueden ser enteramente comprendidas sólo si se conocen las diversas etapas de su desarrollo. Aunque en muchos países se han hecho y se están haciendo importantes trabajos antropológicos aplicados, las experiencias conjuntas británicas y norteamericanas en este campo se destacan por su dimensión, su alcance geográfico y su variedad de actividades. Por lo tanto, en este capítulo final se dedica atención primaria a la historia de la disciplina en estos dos países. Por derecho, el primer lugar corresponde a Gran Bretaña, ya que tanto el reconocimiento del valor práctico de la antropología como el empleo formal de antropólogos aplicados se dieron inicialmente en ese país.

Los inicios de la antropología aplicada británica. En oposición a lo que muchos antropólogos creen —que la antropología aplicada es un fenómeno relativamente tardío y que en sus comienzos la antropología no se ocupaba de problemas contemporáneos— el valor práctico de la antropología se ha

dado por sentado desde los primeros días de la disciplina. A mediados del siglo pasado los hombres ingleses de ciencias y letras, preocupados por los problemas de la esclavitud, por el trato que se daba a los aborígenes en el Imperio y por la administración colonial, se volcaron hacia la antropología para hallar soluciones y, hay que confesarlo, para justificar sus posturas.

Reining ha resumido hábilmente este "período perdido" del interés antropológico aplicado de hace más de un siglo (Reining, 1962). Señala que, igual que hoy, había diferencias de opiniones entre las personas orientadas hacia la investigación y las orientadas hacia la acción. Cuando en 1838 se estableció en Londres la Sociedad de Protección de los Aborígenes, su facción académica deseaba estudiar a los pueblos nativos para averiguar cómo vivían y que querían antes de procurar ayudarlos, mientras la facción misionera quería conferirles de inmediato los "privilegios" de la civilización europea. El grupo académico, insatisfecho con esta filosofía de acción inmediata, se separó en 1843 y formó la Sociedad Etnológica de Londres. En 1856 sir B. C. Brodie, en el volumen 4 del *Journal of the Ethnological Society* argumentaba que "se reconoce ahora de manera general que la etnología reclama más poderosamente nuestra atención, no sólo porque tiende a satisfacer la curiosidad de quienes aman contemplar las obras de la Naturaleza, sino también *por ser de gran importancia práctica, especialmente en este país, cuyas numerosas colonias y extenso comercio lo ponen en contacto con tantas variedades de la especie humana* que difieren en

sus cualidades morales y físicas tanto entre sí como de nosotros" (citado por Reining, 1962:593. Cursivas del autor).

Veinte años más tarde un gran segmento de la Sociedad Etnológica se separó, a su vez, para formar la Sociedad Antropológica de Londres, que tuvo mucho éxito durante varios años e hizo mucho a favor de la popularización de la antropología en sus dos revistas, *The Anthropological Review* y *Popular Magazine of Anthropology*. La convicción de los miembros de esta sociedad acerca de que la antropología era una materia práctica está claramente indicada en muchos artículos, firmados o no, de estas revistas; un ejemplo es la siguiente cita de "La raza en la legislación y la economía política": "Es una idea extremadamente errada la de que la antropología es puramente especulativa y abstracta. Por el contrario, está relacionada más íntimamente que cualquier otra rama de la ciencia a las simpatías de la humanidad y, podríamos agregar, a las utilidades y requerimientos de la sociedad. Tiene que ver en toda cuestión vinculada con la religión, el gobierno, el comercio y la cultura, todos los cuales se ven más o menos afectados por la dotación y la predisposición racial." (Anónimo, 1866-113.)

Lamentablemente, la popularidad de la Sociedad Antropológica de Londres se debía, al menos parcialmente, al hecho de que era pronunciadamente racista. Sus miembros destacados, como el presidente, Dr. James Hunt, argüían que la ciencia (¡incluida la frenología!) demostraba que los negros eran física, intelectual y moralmente infe-

riores a los europeos. Aunque aceptaban que el negro era un hombre, consideraban que "afirmar que un negro es en todo sentido un hombre tan cabal como un europeo es negar el testimonio histórico de cinco mil años, en vista de que en ninguna época una nación negra alcanzó, con o sin ayuda, la civilización lograda una y otra vez en los grandes centros de cultura caucásica" (*ibid.*, 119). Los mongoloides salían apenas mejor librados: "Su estructura, si bien superior a la del negro, es inferior a la del europeo. Está menos desarrollada. Mientras el tipo del negro es fetal, el del mongol es infantil. Y en estricta concordancia con esto, vemos que su gobierno, su literatura y su arte también son infantiles. Son niños imberbes, cuya vida es una tarea y cuya virtud suprema es la obediencia no cuestionada" (*ibid.*, 120). El que tales ideas pudiesen pasar por ciencia da la medida del etnocentrismo europeo de la época y constituye una mancha en el nombre de la antropología.

Afortunadamente la posición extrema de la Sociedad Antropológica iba contra las tendencias sociales y científicas de mayor alcance de la época, y en 1871 volvió a unirse a la Sociedad Etnológica para formar el [Real] Instituto Antropológico de Gran Bretaña e Irlanda, que ha sido desde entonces la más importante asociación antropológica inglesa. La nueva organización abandonó toda propaganda racista y se preocupó desde un comienzo por elaborar un *corpus* ordenado y científico de datos y teoría antropológicos y de promover la enseñanza y la investigación. El verdadero reconocimiento académico de la antropología tuvo lugar

sólo en 1883, cuando E. B. Taylor fue designado Catedrático de Antropología en Oxford, y en 1884, cuando en la Asociación Británica para el Progreso de la Ciencia se estableció una sección especial de antropología.

Al obtener respetabilidad la antropología dejó, en esencia, de discutir sus méritos prácticos, alabando sólo muy ocasionalmente esta justificación. Al considerar esta fase temprana de la antropología, no estamos hablando realmente de antropología aplicada, ya que no se realizaban investigaciones sobre problemas prácticos. En cambio, las personas interesadas, por buenas o malas razones, en antropología, afirmaban simplemente que la ciencia era práctica y que sus hallazgos confirmaban sus prejuicios.

La antropología en la administración colonial británica inicial. El primero en prefigurar el reconocimiento real de la potencialidad de la antropología para la administración de los pueblos nativos fue W. H. Flower, en su discurso presidencial ante el Real Instituto Antropológico, en 1884:

> Este tema de la etnografía... es tal vez el más importante, desde el punto de vista práctico, de las diversas ramas de la antropología. Su importancia para quienes deben gobernar —y hay pocos de nosotros que no seamos convocados para compartir la responsabilidad del gobierno— difícilmente puede sobreestimarse en un imperio como éste, cuya población está compuesta por ejemplos de casi todas las diversidades bajo las cuales pueden manifestarse el cuerpo y la mente humanos...

> Así como el médico sabio no sólo debe estudiar el tipo especial de enfermedad que está sufriendo su paciente y administrar después los remedios aprobados para esa enfermedad, sino también tomar cuidadosamente en consideración las idiosincrasias peculiares y las tendencias heredadas del individuo... así también es absolutamente necesario que el hombre de Estado que desea gobernar con éxito no observe la naturaleza humana en abstracto y se dedique a aplicar reglas universales, sino que considere las capacidades morales, intelectuales y sociales especiales, los deseos y aspiraciones de cada raza en particular con la que debe tratar. Una forma de gobierno bajo la cual una raza viviría próspera y felizmente sería, para otra, causa de insoportable miseria. Los remedios que pueden ser aconsejables para mitigar las dificultades y desventajas que las clases artesanales inglesas pueden sufrir en su lucha por la vida serían absolutamente inaplicables, por ejemplo, al caso del fellahin egipcio (Flower, 1884:492-493).

En años subsiguientes, cuando el Imperio Británico floreció plenamente, cuando fue reconocida la importancia de las diferencias raciales y culturales, cuando comenzaron a aparecer buenos informes etnográficos (obra, con frecuencia, de los misioneros) y cuando la antropología alcanzó *status* de legítima ciencia, tomó forma lentamente la idea de que el conocimiento y la preparación antropológica serían importantes auxiliares de la administración colonial. Hacia fines de siglo hombres prácticos y reflexivos, tanto en el campo de la administración colonial como en el de la antropología, eran conscientes de la importancia de la

dimensión cultural para la buena administración de los pueblos nativos.

Así, en 1896, en la reunión de la Asociación Británica para el Progreso de la Ciencia, se adoptó una resolución a los efectos de que el gobierno estableciese una "Oficina de Etnología para Gran Bretaña, la cual, al recoger información acerca de las razas nativas dentro del Imperio y en los límites del mismo, resultaría de inmenso valor para la ciencia y para el gobierno mismo" (Myers, 1929: 38). Sin embargo, esta resolución no dio frutos.

En 1904, al presentar el punto de vista del administrador, sir Richard Temple (cuya carrera incluía un largo periodo de servicio en Birmania) instó al establecimiento de una "importante escuela de antropología aplicada" en la Universidad de Cambridge para preparar al personal consular y administrativo (Temple, 1914:80), y en posteriores conferencias subrayó repetidamente la necesidad de que los administradores coloniales conociesen la cultura de los pueblos que gobernaban. El conocimiento de los lenguajes, la administración y la ley de la región en cuestión no constituyen una preparación suficiente, aducía. "También es necesario conocer la cultura del pueblo con el que se está tratando. Éste es el conocimiento que brindarán las escuelas de antropología aplicada que yo y otros propugnamos..." (*ibid.*, 2).

Aunque esa escuela de antropología aplicada nunca fue instituída, algunos de sus objetivos fueron promovidos de manera importante con el establecimiento de cursos de grado en las principales universidades británicas: el "Diploma in Anthropolo-

gy" de Oxford en 1905, el "Diploma-by-Thesis" de Cambridge en 1908, y el "Honors B. Sc." de la Universidad de Londres en 1912. En 1923 once universidades británicas proporcionaban instrucción en antropología (Myers, 1929:48).

La creación de cursos de grado y la concomitante expansión de la enseñanza permitieron que tanto las universidades como el Real Instituto Antropológico instaran al gobierno a utilizar la antropología en la preparación de los funcionarios civiles. Así, en 1909 tanto Oxford como Cambridge pidieron a la Oficina Colonial y a la de la India que prepararan a los candidatos al servicio civil en etnología y religión primitiva, y el mismo año el Instituto Real Antropológico pidió al gobierno que se iniciase la preparación oficial en antropología de los candidatos al Servicio Consular y al Civil de la India y demás Colonias. Aunque el gobierno no accedió a la demanda, los futuros funcionarios comenzaron a inscribirse en número creciente, en cursos de antropología (Temple, 1914:26-28).

Las primeras designaciones antropológicas aplicadas. Esta tendencia recibió un fuerte impulso en 1908, cuando sir Reginald Wingate, al organizar un servicio civil para el Sudán anglo-egipcio, solicitó a Oxford y Cambridge que proporcionasen adiestramiento, de tal manera que se pudiese exigir a los candidatos para el servicio de Sudán que estudiasen antropología como parte de su preparación básica (Temple, 1914:29; Myers, 1929:47). Éste parece ser el primer caso en que una dependencia británica reconoció formalmente la importancia

de la antropología como parte de la formación de todos sus funcionarios. El Sudán fue aún más lejos y al año siguiente designó al distinguido antropólogo C. G. Seligman (famoso ya por su trabajo sobre los vedda de Ceilán) para llevar a cabo una investigación etnográfica del territorio, con el objeto de facilitar las operaciones gubernamentales. En años posteriores el gobierno de Sudán patrocinó también la investigación básica de otros antropólogos, incluyendo la de E. E. Evans-Pritchard entre los nuer y la de S. F. Nadel entre los nuba. Las publicaciones que resultaron de este patrocinio no constituyen antropología aplicada en el sentido usual, y da la impresión de que el gobierno de Sudán creyó que la investigación antropológica académica era de valor general, más que de inmediata utilidad práctica, para la administración y el desarrollo del país.

Sin embargo, el Sudán no fue la primera dependencia británica que hizo uso formal de la antropología en la administración. Esta distinción corresponde a Nigeria por la contratación de Northcote W. Thomas, en 1908. Como ocurre con frecuencia cuando se emplean antropólogos en la administración, Thomas fue llamado a consecuencia de una crisis. El Gobierno Indirecto introducido en Nigeria del Norte en 1900 por lord Lugard, no funcionó tan bien cuando la pauta fue extendida a las provincias Occidentales y Surorientales. La asignación de Thomas consistía en estudiar a los pueblos que hablaban ibo y edo, para facilitar la extensión de esta forma de gobierno (Hailey, 1957-51; Forde 1953:845). Thomas es identificado como "Antro-

pólogo del Gobierno" en la portada de varias importantes publicaciones sobre África Occidental aparecidas antes y durante la primera Guerra Mundial. Sin embargo, el contenido de esas monografías es etnografía corriente y no indica una orientación diferente de la de otras obras descriptivas del período. Por lo tanto, las contribuciones aplicadas de Thomas deben haberse presentado en forma de memorandos internos y de conversaciones sostenidas con funcionarios administrativos del servicio colonial.

En 1919 el gobierno de la Unión Sudafricana designó una comisión para indagar la necesidad de investigar las lenguas y costumbres africanas, como resultado de lo cual la Universidad de Ciudad del Cabo creó profesorados en antropología y etnología bantú. En 1925 esto llevó a una utilización aun más directa de la antropología, al crearse la Sección Etnológica del Departamento de Asuntos Indígenas, cuyas funciones consistían en promover "investigaciones y estudios científicos de etnología, sociología, filología y antropología bantú", y en proporcionar al departamento "los servicios de un antropólogo académico preparado, versado en el aspecto etnológico y lingüístico de los asuntos nativos, información exacta que, se comprendía, podría resultar de gran ayuda para la armoniosa y fácil administración de los asuntos tribales y para prevenir fricciones" (Schapera, 1939:97).

En 1920 la Costa de Oro (actualmente Ghana) creó el puesto de Antropólogo del Gobierno, designando para cubrirlo al capitán R. S. Rattray, funcionario administrativo con preparación antropo-

lógica. Sus investigaciones sobre los ashanti fueron ya mencionadas en la descripción del Taburete Dorado (pp. 34-5). Al año siguiente, el gobierno nigeriano designó al Dr. C. K. Meek, también funcionario administrativo con preparación antropológica, como Comisionado de Censo en las provincias septentrionales, para obtener la mayor cantidad posible de datos etnográficos en el censo de 1921. Los datos así obtenidos, junto con la información derivada de investigaciones del Dr. Meek, desempeñaron un importante papel en las revisiones, llevadas a cabo en 1927, del sistema de gobierno local (Hailey, 1957-55).

Entre tanto, en Nueva Guinea se estaba reconociendo el valor práctico de la antropología y de los antropólogos para la administración de los pueblos indígenas. Esto se debió principalmente a la visión de Hubert Murray (posteriormente sir Hubert), vicegobernador de Papúa, hombre humanitario y humanista con una enorme empatía hacia el nativo. Ya mencionamos la solución antropológica que dio a la amenaza de la viruela (p. 145). La idea de un "antropólogo del gobierno" fue concebida por Murray en 1915, pero debido a la primera Guerra Mundial, sólo en 1921 se efectuó la primera designación, nombrándose Funcionario Médico en Jefe del Territorio al Dr. W. M. Strong, que contaba con muchos años de experiencia como juez residente. Aparentemente Strong no tenía formación antropológica formal, y poco después se designó para colaborar con él a W. E. Armstrong, antropólogo graduado en Cambridge, que había hecho ya trabajo de campo en la zona Ma-

ssim de Papúa. Cuando Armstrong renunció fue reemplazado por F. E. Williams, un antropólogo australiano, formado en su país y en Oxford, quien poco después sustituyó al Dr. Strong. Williams fue Antropólogo del Gobierno en Papúa hasta su muerte en 1943, lo que constituye indudablemente un periodo de servicio en la misma posición más largo que el de cualquier otro antropólogo aplicado (Chinnery, 1933:161; Rosenstiel, 1954).

Por la misma época W. P. Chinnery, quien había comenzado a trabajar como oficial de campo en Papúa en 1909, se interesó por la antropología; entre 1919 y 1921 dictó conferencias sobre antropología en Cambridge. Al regresar a Nueva Guinea emprendió un trabajo aplicado relacionado con el que se encontraba en el contexto usual de la administración colonial, pero bastante diferente de él: fue puesto a cargo de la mano de obra nativa en una mina de cobre cercana a Port Moresby, puesto que ocupó durante tres años. Éste es, posiblemente, el primer caso de utilización de un antropólogo por la industria. Durante ese periodo Chinnery estudió a los mil hombres que vivían y trabajaban en la mina, que estaban completamente apartados tanto de las influencias de la vida de aldea como de la de los dos funcionarios gubernamentales. A diferencia de Williams, no estudió e hizo recomendaciones a otros: él llevó la batuta. "Ahora, despojado de toda autoridad gubernamental, tengo que organizar, guiar y controlar un gran número de nativos que difieren en tipo, lengua y cultura, y cuyo desarrollo social y económico varía, en las muy diversas formas de actividad presentes en una organi-

zación minera en pleno funcionamiento... Se pueden imaginar el efecto del repentino y sorprendente cambio de ambiente y trabajo ordenado sobre caníbales y cazadores de cabezas recientemente controlados, y los ajustes extremadamente sensibles necesarios para mantener el equilibrio entre los empleados nativos y los supervisores europeos" (Chinnery: 1933-164-165). Chinnery creía que la compañía debía tener una política de trabajo humanitaria, opinión apoyada por la falta de deserciones durante un período de empleo. Indudablemente el acuerdo con los objetivos y métodos de la administración facilitó el trabajo de Chinnery.

En 1924 Chinnery dejó la mina de cobre para aceptar el primer puesto de Antropólogo del Gobierno en el Territorio de Mandato Australiano de Nueva Guinea, y en el mismo año A. R. Radcliffe-Brown fue nombrado profesor de antropología de la Universidad de Sidney. Con Radcliffe-Brown se estableció un programa de preparación para "cadetes" administrativos, en el cual también participó Chinnery; los jóvenes eran designados a Nueva Guinea por dos años a aprender la gama de problemas con que se enfrentaban los administradores, después de lo cual regresaban a Sidney para estudiar durante un año antropología y otras materias relacionadas con los problemas de campo. Los que completaban con éxito este aprendizaje de tres años eran nombrados de manera permanente para los servicios administrativos. Hacia 1933 catorce cadetes habían aprobado esta rigurosa preparación. Chinnery también llevó a cabo investigaciones y estimuló a otros antropólogos a ir a Nueva

Guinea para hacer los estudios básicos que los antropólogos del gobierno no podían hacer, con frecuencia, por falta de tiempo (*ibid.*). Aunque sus contribuciones profesionales fueron mucho más modestas que las de su colega contemporáneo, F. E. Williams, Chinnery desempeñó un importante papel en el desarrollo de la antropología aplicada.

Antropología aplicada británica entre las dos guerras. Con la expansión del alcance de la antropología y el desarrollo de sus métodos de investigación y sus bases teóricas, y con la más profunda penetración de Inglaterra en sus colonias africanas después de la primera Guerra Mundial, se desarrolló gradualmente la idea de crear un instituto para impulsar las investigaciones en África y para poner a disposición de los investigadores el conocimiento antropológico contemporáneo. De esta forma, en 1926 se estableció el Instituto Internacional de Lenguas y Culturas Africanas, con sede en Londres. Lord Lugard, a quien se atribuye la idea del Gobierno Indirecto, fue nombrado primer presidente del consejo ejecutivo del Instituto, subrayando así los lazos anticipados entre la investigación y la administración. En el artículo inicial del primer volumen de *Africa*, la revista del Instituto, lord Lugard dijo que la nueva organización tendría una función doble. En primer término, debía ser un organismo coordinador, una oficina central y un centro de intercambio, para poner las experiencias de los investigadores en África a disposición de todos los que trabajasen en ese campo. En segundo término, aunque el estímulo y el patrocinio de la

investigación básica serían fundamentales para el trabajo del Instituto, la característica distintiva de éste consistía en "que sus objetivos no se restringirían exclusivamente al campo del estudio científico, sino que también se dirigirán a lograr una asociación más estrecha del conocimiento científico y la investigación con los asuntos prácticos". Aunque el trabajo del Instituto debía basarse sobre "principios estrictamente científicos y llevarse a cabo con métodos científicos", al mismo tiempo "procuraría relacionar los resultados de la investigación con la vida real de los pueblos africanos, y descubrir cómo podrían utilizarse las investigaciones emprendidas por los científicos para la solución de problemas apremiantes que preocupan a todos los que, como administradores, educadores, trabajadores de salud y bienestar, o mercaderes, están laborando por el bien de África" (Lugard, 1928:1-2).

Si bien el Instituto recibió un importante subsidio inicial de la Fundación Carnegie de los Estados Unidos, y aunque, como lo sugiere su nombre, es subvencionada por otros gobierno europeos, además del inglés, ha sido siempre, mayormente, una institución británica. La mayor parte de los artículos de *Africa* aparecen en inglés (aunque el francés y el alemán son también lenguas oficiales de la revista), y la mayoría del trabajo de campo realizado bajo los auspicios del Instituto se ha llevado a cabo en (ex) colonias británicas, aun cuando los trabajadores de campo fuesen originarios de otros países. Además de *Africa* el Instituto patrocina una serie monográfica que incluye buena parte de los

más amplios e importantes estudios teóricos de la etnografía africana.

Indiscutiblemente, el Instituto ayudó a dirigir la atención de los antropólogos hacia temas tales como la tenencia de la tierra, la ley consuetudinaria, el trabajo asalariado y la naturaleza básica del contacto entre sociedades europeas y africanas, que no habían desempeñado hasta entonces un papel demasiado importante en las investigaciones etnográficas. Al mismo tiempo, el efecto inmediato de la investigación patrocinada por el Instituto sobre la administración africana fue menor de lo que esperaba lord Lugard. La razón parece haber sido el conflicto básico que, en la mayoría de los casos aplicados, se daba entre los objetivos y valores de la antropología y los de la administración, especialmente en la forma de publicación. Forde resume el problema:

> ...con mucha frecuencia los hallazgos antropológicos, que tendrían que haber sido de considerable valor para delinear y ejecutar la política a seguir, no eran apreciados por los administradores, porque estaban incluidos en largos estudios y monografías dirigidas a los especialistas. Mientras que, desde un punto de vista científico, éstas representaban un gran avance en el análisis funcional de las instituciones nativas, con frecuencia daban por sentado el conocimiento y el interés primario por los problemas teóricos, y la relevancia de sus resultados para los problemas inmediatos y aun de largo plazo de la administración no siempre se ponía de manifiesto con claridad (Forde, 1953:850).

Richards, al revisar los primeros quince años del programa del Instituto, elogia la labor de personas como S. F. Nadel, Meyer Fortes, Margaret Read e Isaac Schapera. Al mismo tiempo, se ve obligada a llegar a la conclusión de que "a pesar de estos comienzos llenos de esperanzas, debe admitirse que el primer objetivo del Instituto, que consiste en 'proporcionar una asociación más estrecha del conocimiento científico y la investigación en los asuntos prácticos', ha alcanzado un éxito muy modesto". Los trabajadores de campo no solían ser empleados regular e ininterrumpidamente por los gobiernos, y al estallar la segunda Guerra Mundial sólo Sudán, Costa de Oro y la Unión Sudafricana tenían antropólogos del gobierno (Richards, 1944:292).

Por lo tanto, aunque la repercusión práctica inmediata del Instituto fue menor de lo que lord Lugard y otros habían anticipado, el trabajo que patrocinó desempeñó un importante papel en el desarrollo de nuevas ideas y en la creciente utilización de antropólogos en programas de acción. A principios de la década de 1930 el gobierno del Protectorado de Bechuanalandia empleó al antropólogo surafricano Isaac Schapera para hacer una compilación de leyes y costumbres indígenas que sirviese de guía a los funcionarios y para estudiar después el desarrollo histórico de las jefaturas en su relación con la administración europea (Schapera, 1939:96-97). En el mismo período el administrador A. M. Hutt y el antropólogo G. G. Brown llevaron a cabo un experimento único entre los hehe de Tanganika, en el cual intentaron encontrar formas para una más eficiente colaboración

entre representantes de los dos campos (Brown y Hutt, 1935).

Más tarde en el mismo decenio, en 1938, se estableció el Instituto Rhodes-Livingstone (actualmente Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Zambia), en lo que por entonces era Rodesia del Norte, con el propósito de reunir información sobre los pueblos tribales a fin de colaborar con la administración y contribuir al *corpus* de datos básicos sobre los pueblos de Rodesia. Aunque los antropólogos del Instituto ponían énfasis en la investigación básica, fue publicada una cantidad de monografías acerca de problemas prácticos de administración. Si bien es difícil conocer los méritos del Instituto en ello, es sabido que Rodesia del Norte fue una de las colonias africanas de Gran Bretaña mejor administrada, y que su independencia se logró con un mínimo de presión y resentimientos.

Desarrollo tecnológico en el África inglesa. Aunque una administración eficiente y humanitaria era considerada generalmente la razón de ser de la antropología aplicada en el África inglesa, se dedicó cierta atención a los aspectos culturales del desarrollo. El análisis de Mumford en 1929 del conflicto entre las necesidades aborígenes y la política educativa británica es notable tanto por su época como por su visión. Mumford señala que, aunque la política oficial de la Oficina Colonial sobre educación de los africanos consistía en adaptar la enseñanza a la mentalidad, aptitudes, ocupaciones y tradiciones de cada pueblo, conservando hasta donde fuera

posible "todos los elementos sólidos y saludables en la estructura de su vida social", de hecho la práctica se alejaba mucho de la teoría. "En África abundan excelentes y eficientes copias de las escuelas públicas, escuelas comerciales y otras de Inglaterra, pero el autor no conoce escuela alguna elaborada definitivamente sobre la costumbre y la tradición indígenas. A fines del siglo XIX se consideraba que una educación elemental de tipo académico era adecuada para todas las clases y, presumiblemente, para todas las razas. Por lo tanto, los primeros educadores de África modelaron sus escuelas sobre tradiciones europeas" (Mumford, 1929:141). Mumford describe luego varias escuelas experimentales de Tangañica, en las que la mayor atención prestada a las formas y antecedentes indígenas produjeron una educación más funcional. Lamentablemente, a pesar de esta temprana comprensión, la educación africana en las colonias británicas se modeló sobre pautas inglesas hasta que estos países alcanzaron la independencia. En 1962, en Rodesia del Norte, encontré que el acento tradicional se ponía en los modelos y en la preparación académica que permitiría a los estudiantes ingresar a las universidades británicas, aunque sólo una minoría podía aspirar a ello.

También cabe destacar, en el campo de la educación colonial, el trabajo del Departamento Colonial del Instituto de Educación de la Universidad de Londres (Read, 1943, 1950, 1955). Después de la segunda Guerra Mundial, se dio un apoyo cada vez mayor a los problemas de desarrollo económico y social, así como a los de administración, y hacia

1952 cerca de veinticinco antropólogos habían recibido de la Oficina Colonial nombramientos por dos a cuatro años, para llevar a cabo investigaciones requeridas y aprobadas por los gobiernos coloniales en campos tales como mejora de la cría de ganado, conservación y control de la erosión del suelo, educación, enseñanza de higiene, desarrollo agrícola y urbanización y trabajo asalariado en ciudades y minas. La investigación y la enseñanza antropológicas fueron introducidas o reforzadas a través de nuevas unidades en instituciones locales, como el Instituto de Investigaciones Sociales de África oriental en el Makerere College, Kamapala, Uganda (abierto en 1950), el Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas de África Occidental en el University College, Ibadan, Nigeria (establecido también en 1950), y el Departamento de Estudios Sociales en el University College en Accra, Ghana. Durante estos años de posguerra fue particularmente importante en África occidental el desarrollo de los principios de educación fundamental, movimiento conocido normalmente ahora como desarrollo de la comunidad (*v. gr.*, Du Sautoy, 1958).

Pese a estos comienzos, el interés de los antropólogos aplicados británicos por los aspectos sociales del desarrollo tecnológico ha sido relativamente modesto en comparación con el de los norteamericanos, y libros como *Culture, Health and Disease* (1966) de Margaret Read han constituído la excepción más que la regla. Al contemplar el conjunto, se tiene la marcada impresión de que los antropólogos británicos se desilusionaron con el trabajo aplicado después de la segunda Guerra

Mundial, y que la mayor parte de ellos no pudieron desarrollar un nuevo interés por el uso de su disciplina para lograr el cambio dirigido en los campos en que trabajan los antropólogos norteamericanos.

Esta pérdida de interés parece emanar del desencanto creciente con la política colonial de su gobierno. Antes de la segunda Guerra Mundial pocos, si acaso algunos, de los antropólogos británicos que trabajaban en África previeron la rápida disolución del Imperio después de la guerra. Suponían que el gobierno británico continuaría durante muchos decenios y que, mediante la educación y la experiencia, los pueblos nativos, en cada colonia, podrían ser llevados gradualmente al punto del auto-gobierno —dentro del Imperio—. Estaban básicamente de acuerdo con la política de su gobierno y con el principio del Gobierno Indirecto, y creían que, como antropólogos, estaban participando en planes y políticas que aprobaban.

Pero en los primeros años de la posguerra se hizo evidente que, cualquiera que fuese la posición oficial británica, los gobiernos de muchas dependencias coloniales seguían considerando a los africanos como pueblos que necesitarían un largo período de lenta tutela, y a los que habría que enseñar mucho sobre la cultura y la sociedad europeas antes de podérseles confiar el gobierno propio. Los antropólogos juzgaban cada vez más que la participación continua en la administración y el desarrollo implicaba que estaban siendo utilizados para lograr fines con los que no simpatizaban. En fecha tan tardía como 1962 en Rodesia del Norte, encontré

que la opinión del gobierno acerca del papel del antropólogo consistía en que era un especialista que podía explicar cómo podían ser persuadidos los indígenas para hacer lo que el gobierno consideraba más adecuado para ellos.

Durante la primera oleada de entusiasmo por la antropología aplicada, Lucy Mair escribió en 1935, en un artículo sobre "El enfoque del antropólogo sobre la educación nativa", que "el antropólogo ofrece sus servicios al hombre práctico porque pretende que su ciencia puede interpretar la sociedad aborigen de forma que señala qué innovaciones provenientes del exterior pueden ser asimiladas por ella y dónde puede encontrarse una base sólida para el desarrollo". Y en lo que respecta a la educación, el antropólogo "puede indicar dónde producen las instituciones educativas modernas una dislocación innecesaria en la vida de las familias cuyos hijos pasan por ellas y, a partir de lo que sabe sobre la vida que un indígena adulto deberá llevar, puede extraer conclusiones acerca del tipo de educación de más valor real para él" (Mair, 1957:40).

Veinte años más tarde, en *Antropología aplicada y política de desarrollo* ha desaparecido ya la euforia: "La frase 'ingeniería social' que algunos de nosotros utilizábamos con confianza hace una generación, ha caído en desgracia" (*ibid.*, 10). Y "la palabra [aplicada] recuerda los confiados días de la 'ingeniería social' en que nació" (*ibid.*, 11). Finalmente, al hablar de los equipos de asistencia técnica, "algunas veces se dirigen al antropólogo en busca de una respuesta, particularmente en los Estados Unidos, donde este tipo de problema es

nuevo, y los antropólogos *no han perdido todavía la confianza* que algunos de nosotros, en Gran Bretaña, alguna vez tuvimos" (*ibid.*, 13. Cursivas del autor).

Cualesquiera que fueran las razones, los antropólogos norteamericanos, en el conjunto y variedad de tareas a las que dedican su atención, han recogido el interés y la primacía que caracterizaron a Inglaterra durante varios decenios.

En los Estados Unidos

Hasta la segunda Guerra Mundial el desarrollo de la antropología aplicada en los Estados Unidos iba paralelo al de Gran Bretaña. El reconocimiento de que las diferencias culturales presentaban problemas especiales para la administración de los pueblos dependientes, y de que era importante tener información sobre dichos pueblos, llegó tempranamente en ambos países. Al mismo tiempo, eminentes autoridades insistían acerca del valor práctico de la antropología, pero no tomaron medidas para demostrar cómo podía hacérsele operativa. El papel de "antropólogo del gobierno" apareció en Gran Bretaña bastante antes que en los Estados Unidos, hecho que presumiblemente podría atribuirse al tamaño tan diferente de ambos imperios coloniales y al número y variedades de los pueblos dependientes. Pero, hasta la segunda Guerra Mundial, las actividades aplicadas en los dos países eran aproximadamente comparables y sólo durante y después de la guerra, como veremos, se desarrollaron notables diferencias.

Inicios de la antropología aplicada norteamericana. No se ha descubierto un período de antropología protoaplicada en los Estados Unidos, tal como el descrito por Reining en Gran Bretaña, aunque es posible que un estudio de documentos sobre esclavitud y abolicionismo pudiese revelarlo. En este país la idea del uso práctico de la antropología parece haber aparecido por primera vez en relación con las poblaciones de indios americanos, nuestro equivalente de los pueblos dependientes en un imperio colonial. En la segunda mitad del siglo XIX, cuando se hizo evidente que el Oeste sería colonizado efectiva y rápidamente como consecuencia de la expansión de una vasta red ferroviaria, se comprendió que el gobierno tendría que llegar a un arreglo con las tribus indígenas que todavía seguían en amplia medida sus costumbres tradicionales, y que no estaban sometidas aún a la ley del país. Algunos norteamericanos blancos pensaban que los indios desaparecerían en su mayoría, como había ocurrido en el Este; otros creían que, con el tiempo, llegarían a asemejarse culturalmente al hombre blanco, logrando con éxito la transición del salvajismo (como se describía entonces su estado) a la civilización.

La preocupación del Congreso por el Oeste, incluyendo a sus pueblos aborígenes queda manifiesta por el apoyo que dio a la exploración del Río Colorado en 1869 bajo la dirección del mayor John Wesley Powell. Este trabajo fue continuado por la segunda división del Reconocimiento Geográfico y Geológico de los Territorios, y finalmente por el Reconocimiento Geográfico y Geológico de

la Región de las Montañas Rocallosas. El trabajo de Reconocimiento, bajo la dirección del mayor Powell, incluía considerable investigación etnográfica en los estados y territorios occidentales y en Alaska. Cuando, en 1879, esta organización se unió al Reconocimiento Geográfico de los Estados Unidos, el Congreso autorizó la formación de la Oficina de Etnología (poco después Etnología "Norteamericana"), como una unidad del Instituto Smithsoniano, para llevar a cabo la investigación antropológica. El mayor Powell fue el primer jefe de la Oficina.

En el *First Annual Report* de la Oficina de Etnología, el mayor Powell describe el trabajo etnográfico del reconocimiento, que habría de llevar a cabo la nueva organización, y subraya sus motivaciones prácticas: "Al realizar estas investigaciones etnográficas nos hemos empeñado, hasta donde fue posible, en producir resultados que fuesen de valor práctico para la administración de los asuntos indígenas, y con este propósito se prestó especial atención a las estadísticas vitales, al descubrimiento de afinidades lingüísticas, al progreso hecho por los indios hacia la civilización y a las causas y remedios del inevitable conflicto que surge al difundir la civilización en una región hasta entonces habitada por salvajes" (Powell, 1881:xi). Es evidente que el Congreso no tenía interés en subvencionar investigaciones puras; su intención era promover investigaciones que ayudasen a pacificar el Oeste. Sin embargo, después del encarecimiento verbal del principio, las publicaciones de la Oficina fueron fundamentalmente descriptivas, y hay poca

evidencia de que hayan tenido papel alguno en la determinación de la política a seguir con los indios. Ni siquiera el mayor Powell vuelve a mencionar el tema.

Nada se vuelve a oír en los Estados Unidos sobre antropología aplicada hasta que el antropólogo Daniel G. Brinton, en su discurso presidencial ante la Sociedad Norteamericana para el Progreso de la Ciencia, dijo que, además de su aspecto abstracto, la antropología "es también, y de manera preeminente, una ciencia aplicada, cuya practicidad y pertinencia inmediata con respecto a los asuntos cotidianos la hacen utilitaria en el más alto grado" (Brinton, 1896:14). Continuó, con lo que es tal vez el primer caso en que se usa específicamente la frase "antropología aplicada", diciendo que "la antropología aplicada tiene como objetivo utilizar en el mejoramiento de la especie, considerando por una parte los grupos y por otra los individuos, los resultados obtenidos por la etnografía, la etnología y la psicología" (*ibid.*, 14-15).

Seis años más tarde Frank Russell, en su discurso presidencial ante la Sociedad Norteamericana de Folklore, habló en términos entusiastas de la utilidad de la antropología, señalando la capacidad de ésta para ampliar la mente y el carácter de una persona, para desarrollar sus poderes de razonamiento y para equipar a un comerciante, un médico o un abogado con el conocimiento práctico de la conducta de sus clientes y competidores. Señaló, correctamente, su valor para "quienes aspiren a recibir honores en el servicio diplomático", en el cual, entre otras cosas, un hombre aprende "las ca-

racterísticas de las personas particulares hacia las que lo llevan sus tareas" (Russell, 1902:17). Luego, entusiasmándose con el tema, continuó: "Para el legislador, la antropología debe llegar a ser una preparación necesaria. Los Estados Unidos de Norteamérica tienen problemas cuya solución requiere el más amplio conocimiento de razas y culturas. Este conocimiento, libre de parcialidades políticas y prejuicios hereditarios, puede lograrse mejor mediante el estudio de la Ciencia del Hombre. La lista de estos problemas es formidable, incluyendo la esclavitud filipina, los harenes mahometanos, las insurrecciones de los tagalos, las complicaciones hispanoamericanas, el trabajo de los culíes, el problema negro, la cuestión indígena, para no mencionar la necesidad de una legislación que regule la inmigración de polacos, rusos, judíos, húngaros y otros" (*ibid.*, 12-13). Por fortuna, no se requirió que la antropología brindase soluciones inmediatas a todos los "problemas".

En una vena mucho más perceptiva, Walter Hough, al comentar en 1907 la nueva política de reclutar funcionarios de carrera para el servicio en el extranjero, instó a que se les diese preparación especial con la antropología como base, "ya que la mayor parte de las incomprensiones y fricciones entre pueblos extranjeros se ha debido a la falta de conocimientos acerca de hábitos, costumbres y modos de pensar raciales" (Hough, 1907:768-769).

Pocos años antes, después de la guerra hispanoamericana de 1898, los Estados Unidos se habían apoderado de las islas Filipinas. En este caso, igual que con los indios norteamericanos del Oeste, el

gobierno se enfrentaba con el problema de administrar diversos pueblos indígenas, pero contaba con un conocimiento aun menor de sus lenguas y culturas que el que tenía sobre los indios. El Departamento del Interior, modelando presumiblemente sus actividades de acuerdo con la Oficina de Etnología Norteamericana, estableció un Reconocimiento Etnológico de las Filipinas que funcionó de 1906 a 1910, dirigido por el antropólogo Albert E. Jenks. Pese al propósito ostensible del Reconocimiento de proveer información al gobierno acerca de los pueblos, culturas y lenguas de las islas, para colaborar con la administración, sus monografías, igual que las de la Oficina de Etnología Norteamericana, fueron de naturaleza tradicional, destinadas a ser leídas mayormente por antropólogos profesionales (Kennard y Macgregor 1953:832).

Jenks, sin embargo, tenía genuinos intereses aplicados, y algunos años después de regresar a la Universidad de Minnesota instituyó un Curso de Adiestramiento en Norteamericanización cuyo objetivo era "la preparación de líderes norteamericanos para apresurar la asimilación de los diversos pueblos de los Estados Unidos hacia los más elevados niveles e ideales comunes de Norteamérica practicables para cada generación. El curso se basa en nuestros cursos de antropología que ya han sido desarrollados" (Jenks, 1921a:248). Aunque su programa suscitó un considerable interés no antropológico en su momento, no tuvo influencia aparente sobre el desarrollo de la antropología aplicada en los Estados Unidos. Jenks fue también uno de los primeros antropólogos que propuso investigar la cultura ne-

gra "para ayudar a nuestra nación a solucionar el problema del negro" (Jenks, 1921b:154-156).

Edgar L. Hewett pensaba en el problema de las Filipinas cuando, en 1905, escribió sobre antropología y educación de manera tan moderna que aún tiene sentido actualmente. Habla primero de la "deliciosa elasticidad y permeabilidad de nuestras varias ciencias" que permiten incluir los dominios de la psicología y la sociología en una discusión antropológica. Critica después la política educativa de la Oficina de Asuntos Indígenas, diciendo que "Desgraciadamente, con frecuencia se piensa que la norteamericanización es educación" (Hewett, 1905:9). En una de las primeras aseveraciones sobre relativismo cultural, señala que "Un objetivo sólido y común que hay que tener en cuenta al educar a los norteamericanos es *hacer mejores norteamericanos*: al educar a los indios es *hacer mejores indios*; al educar a los filipinos es *hacer mejores filipinos*; y debe notarse especialmente que, cuando el término es aplicado al proceso de mejorar cualquier raza o individuo que no solicita formalmente ser absorbido por la ciudadanía de los Estados Unidos de Norteamérica, no implica bajo ningún punto de vista *norteamericanizar*" (*ibid.*, 2). Al advertir que no se repitiese en las Filipinas el error cometido por la Oficina de Asuntos Indígenas al dar a los indios escuelas copiadas de las norteamericanas, dice que es "prematuro e inútil establecer allá un sistema de escuelas públicas antes de poseer un considerable conocimiento científico de la raza malaya... Realmente no hay razón para apresurarse. Todavía no es tiempo de traer a los filipinos a nuestras escue-

las. Vayamos por un tiempo a las suyas. De ellos podemos aprender mucho en nuestro beneficio y en el suyo" (*ibid.*, 14). Por esta definición del problema y por esta postura filosófica, Hewett merece ser considerado el primer antropólogo aplicado norteamericano.

La primera investigación aplicada en los Estados Unidos. El primer trabajo antropológico aplicado formal en los Estados Unidos no comenzó sino hasta 1934, año en que dos oficinas gubernamentales —la Oficina de Asuntos Indígenas del Departamento del Interior y el Servicio de Conservación de Suelos del Departamento de Agricultura— iniciaron programas en los que hacían vasto uso de antropólogos. En ese año el Congreso aprobó el *Indian Reorganization Act*, documento destinado a extender a los indios norteamericanos la progresista legislación social del New Deal (que comenzó en 1933, cuando Franklin D. Roosevelt tomó el poder). La ley pretendía básicamente devolver a los indios buena parte del manejo de sus propios asuntos; intentar controlar el agotamiento de los recursos naturales y elaborar una estructura económica viable para la vida tribal. Sus métodos y objetivos semejaban de muchas maneras al Gobierno Indirecto en África. En la Unidad de Antropología Aplicada se utilizaron antropólogos; durante los primeros tres años, fue dirigida por el antropólogo Scudder Mekeel. Además, Mekeel actuó como representante y consultor de John Collier, Comisionado de Asuntos Indígenas (1933-1945) bajo cuya dirección se

revisaron a fondo las políticas relacionadas con los indios.

Los antropólogos investigaron temas tales como el liderazgo y las pautas de gobierno informal en las reservaciones, e hicieron recomendaciones acerca de los estatutos y las constituciones tribales que debían ser introducidos. Los antropólogos eran empleados "de contratación directa" del Servicio Indígena; es decir, no eran consultores facilitados por otras organizaciones, sino que estaban directamente vinculados con la administración. A pesar de esta favorable circunstancia —de que los antropólogos disponían de una línea formal de comunicación con la administración— y a pesar del apoyo entusiasta del Comisionado Collier, no puede decirse que la operación haya sido un éxito completo. Una razón de ello fue que el Servicio Indígena, impulsado por su propia dinámica burocrática, y ansioso de exhibir resultados, apresuró su trabajo, de manera que las constituciones indias fueron elaboradas y sometidas al voto tribal, los consejos fueron elegidos y los estatutos aprobados para su incorporación tribal, antes de haberse completado la investigación sobre las estructuras sociales existentes y los grados de aculturación. Otra razón fue que los burócratas de la vieja escuela, comprometidos desde sus comienzos con el Servicio Indígena y la anterior filosofía de asimilación del "crisol de razas", no sentían simpatía por los nuevos objetivos (Mekeel, 1944). Además, los antropólogos tendían hacia una visión de la investigación más tradicional de lo que la tarea requería. No apreciaban plenamente la desorganización personal que surgía de la vida

en las reservaciones y de los grados diversos de aculturación, y estaban más interesados por estudiar las pautas de liderazgo y la estructura social aborígenes sobrevivientes que por las nuevas pautas y los nuevos valores sociales que aparecían en la vida de las reservaciones (Kennard y Macgregor, 1953:833).

Los equipos del Servicio de Conservación de Suelos, integrados por antropólogos, sociólogos y economistas, hicieron estudios socioeconómicos de los navajos y de los pueblos hispanoamericanos y angloamericanos del valle del río Grande, en Nuevo México. En este caso, el conocimiento de la dependencia diferencial de los recursos del suelo de estos pueblos, de antecedentes culturales extremadamente diversos, y de los métodos de explotación empleados por cada uno de ellos, resultó útil para la planificación de servicios de extensión agrícola y la aplicación de medidas de conservación del suelo. El éxito de este trabajo inicial llevó a incrementar la utilización de científicos sociales en la Oficina de Economía Agrícola del Departamento de Agricultura, y en muchas partes del país se realizaron investigaciones de diversos tipos. La prudencia y comprensión de los administradores gubernamentales a cargo de estos programas, y la naturaleza de la investigación misma, produjeron lo que muchos han considerado las más felices relaciones entre antropólogos y administradores gubernamentales que se hayan dado en el país.

A fines de la década de 1930 fueron empleados antropólogos por una organización conocida como Cooperación Técnica-Oficina de Asuntos Indígenas del Servicio de Conservación de Suelos, cuyo pro-

pósito era determinar y planificar una mejor utilización de los recursos naturales en las reservaciones indígenas. Como en el caso de la Unidad de Antropología Aplicada, también en éste los resultados fueron desalentadores. Los antropólogos descubrieron que, pese al prolongado contacto con la cultura blanca, las pautas significativas de relaciones sociales de los indios y los valores y actitudes prevalecientes que se hallaban en la base de sus motivaciones eran todavía, en gran medida, tradicionales. Insistían en que, si se deseaba obtener un verdadero éxito al promover un cambio económico y social, la administración indígena tendría que reconocer este hecho. Sin embargo, y pese a que en la Oficina Indígena se había dado un vuelco en la política en el sentido de apoyar este enfoque, muchos de los administradores siguieron creyendo que el objetivo por el cual debían trabajar era lograr la conformidad de los indios con las pautas prevalecientes de los norteamericanos blancos. Esto los llevó a creer que los antropólogos estaban sentimentalmente en favor de los indios (lo que hasta cierto punto era verdad) y que, de manera poco realista, estaban apoyando la preservación de su forma de vida tradicional (Kennard y Macgregor, 1953:833:834).

El trabajo aplicado más significativo en lo científico y en un momento más promisorio en lo práctico fue el realizado por el Proyecto de Investigación sobre Personalidad Indígena y Administración, iniciado y financiado por el Departamento de Asuntos Indígenas y llevado a cabo por el Comité de Desarrollo Humano de la Universidad de Chicago y por la Sociedad de Antropología Aplicada.

Igual que las anteriores investigaciones sociales sobre problemas indígenas, el proyecto, que abarcó desde 1941 hasta 1947, tenía por objeto encontrar la forma de permitir al Servicio Indígena solventar más eficazmente las necesidades de los indios y aumentar su bienestar. Se estudiaron cinco tribus y se redactó una cantidad de notables monografías e informes. Pero, bajo una nueva dirección, el Servicio Indígena retiró su apoyo enmedio del trabajo y el proyecto nunca fue completado (Thompson, 1950, 1951).

Pese a la alta calidad de buena parte de la investigación antropológica aplicada realizada entre los indios desde 1934 y al genuino interés de algunos administradores (incluso, desde luego, el Comisionado Collier), Kelly escribía en 1954 que "el Servicio Indígena no ha alterado suficientemente sus procedimientos como para permitir que los hallazgos antropológicos sean aplicados realmente o que un antropólogo profesional pueda trabajar fuera del marco de los problemas del Servicio Indígena" (Kelly, 1954:709-710). Como ocurre con frecuencia, la calidad monolítica de una burocracia atrincherada, renuente a modificar sus valores y opiniones aparece como la razón principal de la interrupción de estos programas tempranos y extremadamente promisorios.

Actividades durante la guerra. La segunda Guerra Mundial proporcionó a los antropólogos una oportunidad sin precedentes de desempeñar gran variedad de roles aplicados en el gobierno. Un ejemplo dramático fue su trabajo en la División

de la Moral en el Extranjero de la Oficina de Información de la Guerra (pp. 63-64).

Una Sección de Análisis de la Comunidad de la *War Relocation Authority* empleó antropólogos para estudiar y hacer recomendaciones sobre una serie de problemas asociados con el traslado forzoso de más de 100 000 japoneses de la Costa Occidental a centros de detención al este de las Sierras (*v. gr.* Spicer, 1952a, 1952b; Leighton, 1945). Una de las lecciones más importantes aprendidas con esta experiencia, lección generalmente ignorada en experiencias anteriores por los antropólogos de la Oficina de Asuntos Indígenas, fue que "es tan importante estudiar los supuestos, la organización social y las pautas de comportamiento del grupo administrativo como los de los administrados, ya que ambos grupos constituyen un *continuum* de interacción" (Kennard y Macgregor, 1953:837).

Los antropólogos colaboraron también en el adiestramiento de oficiales destinados a puestos administrativos en zonas ocupadas, prepararon "manuales de supervivencia" para los aviadores derribados y escribieron una serie, *War Background Information*, consistente en breves estudios publicados por el Instituto Smithsoniano acerca de los pueblos y las culturas de los teatros de la guerra.

El Instituto de Antropología Social del Instituto Smithsoniano, originado durante la guerra, fue un programa de diferente tipo. Su establecimiento en 1943 fue una manifestación del naciente interés por América Latina y sus problemas, y el reconocimiento de que la industrialización y la urbanización crecientes se darían acompañadas por una serie de

problemas humanos y sociales. Antropólogos, sociólogos, geógrafos culturales y lingüistas fueron asignados a cuatro países como profesores visitantes para enseñar ciencias sociales contemporáneas y para participar, con ciudadanos de esos países, en la realización de estudios básicos de aquellas comunidades rurales que, se creía, sentirían el influjo creciente de la modernización. Pese al propósito práctico implícito en el estatuto del Instituto, el personal concebía sus funciones como académicas, más que aplicadas. Aunque todos eran empleados del gobierno, enseñaron y efectuaron investigaciones como si hubiesen sido profesores de universidades norteamericanas. El personal no tenía vínculos con ningún programa de acción de los Estados Unidos ni de los países anfitriones, y su trabajo permaneció casi por entero desconocido en campos tales como salud pública y agricultura, en los que hubiese sido de gran utilidad. Fue publicada una serie de monografías, científicamente útil, pero casi hasta su desaparición en 1952 el Instituto no fue una empresa aplicada. En 1951, sin embargo, cambió su política, como se describe en el capítulo I, y el acopio de material científico adquirido durante años resultó de gran utilidad en programas de desarrollo, especialmente en salud pública (Foster 1967b).

La Sociedad de Antropología Aplicada. La Sociedad de Antropología Aplicada fue creada en 1941, y la aparición del primer número de su revista, *Applied Anthropology* (a partir de 1949, *Human Organization*) en el otoño de ese año, marcó

un viraje de las ciencias sociales aplicadas en los Estados Unidos. Con esta publicación trimestral en la que podían presentar datos e ideas que con frecuencia parecían inadecuados para series más antiguas y tradicionales, los antropólogos y otros científicos sociales dispusieron de un expedito medio de comunicación. Desde un comienzo fue evidente que los editores consideraban la antropología aplicada como un tema muy diferente y mucho más amplio de lo que se opinaba anteriormente, ya fuese en Gran Bretaña o en los Estados Unidos. "*Applied Anthropology* —decía el editorial del primer número— es una revista trimestral dedicada a la solución de problemas prácticos de las relaciones humanas en el campo de los negocios, la administración política, la siquiatría, el trabajo social y cualquier otro en el que las relaciones humanas desempeñen un papel. Está basada en la premisa de que una ciencia de las relaciones humanas puede ser desarrollada sólo si las teorías son puestas a prueba en la práctica" (*Applied Anthropology*, 1941: 1 [1] :1). Los artículos principales de este número nos dicen bastante acerca del estado de la antropología aplicada norteamericana en esa época:

Eliot D. Chapple, "Problemas de organización en la industria".

Froelich Rainey, "Economía indígena y supervivencia en la Alaska Ártica".

William F. Whyte, "El rol social de la casa comunal".

Margaret Mead, "Sobre los métodos para ejecutar un programa nacional de moral".

F. L. W. Richardson, Jr., "Reacomodo de la comunidad en una región carbonera deprimida".

En estos artículos no se hace mención de la administración o el control de pueblos nativos o dependientes, ni de los problemas de cambio tecnológico y nuevos hábitos individuales, excepto en el artículo sobre Alaska, que se ocupa de la introducción de la cría del reno. Lo que *es* digno de mención es la importancia crítica de las *relaciones de roles* y de la forma en que las personas interactúan entre sí. Este tema ha seguido ganando importancia en la antropología aplicada y hoy es, como hemos visto, fundamental para casi todo ese tipo de análisis. Tres artículos se ocupan directamente de lo que en la actualidad se denomina *desarrollo de la comunidad* y de los principios básicos que implica, especialmente de la importancia de identificar a los líderes locales y trabajar con ellos. Éste ha sido un importante campo para los antropólogos aplicados. Margaret Mead considera la *comunicación,* al menos indirectamente, como parte de la antropología aplicada, pero emplea el término en el sentido bastante especializado del antropólogo, escribiendo de manera tal que el "estadista activo" pueda entender de qué se trata. Por encima de todo aparece como tema importante en este número el alivio de problemas sociales y económicos.

Al leer los primeros números de *Applied Anthropology,* resulta sorprendente la visión de algunos autores. En 1942 la Dra. Alice Joseph, en "Médico y paciente: algunos aspectos de relaciones interpersonales entre médico y paciente, con especial aten-

ción a las relaciones entre médicos blancos y pacientes indígenas" no sólo dedica su atención a las costumbres y creencias de los indios en tanto afectan la aceptación de servicios médicos modernos; sino que también destaca la imagen que el médico tiene de sí mismo, su búsqueda de prestigio y sus formas de gratificación del yo como elementos críticos en su percepción del rol y su evaluación de la conducta del paciente (Joseph, 1942). Éste es también el primer tratamiento contemporáneo de una situación intercultural que haya aparecido en la revista.

En el mismo número el médico-antropólogo Alexander Leighton, en "Preparación de científicos sociales para las condiciones de posguerra", plantea el problema de una ciencia social aplicada más formal, que implique tanto adiestramiento práctico como preparación teórica. "Desearía sugerir que las universidades e instituciones interesadas en la educación de científicos sociales organizasen períodos de adiestramiento práctico en colaboración con el gobierno o con industrias privadas" (Leighton, 1942:29). Desdichadamente esta sugestión no fue puesta en práctica.

La ayuda técnica internacional hizo su aparición en 1943, cuando Charles Loomis, en *Antropología aplicada en América Latina*, describe la Misión de Producción de Alimentos del Instituto para Asuntos Interamericanos, en Perú, y un proyecto de rehabilitación en Ecuador, en el que participó el antropólogo Kalervo Oberg, planificando el programa y evaluando los resultados (Loomis, 1943). El número siguiente contenía artículos sobre produc-

ción incrementada de alimentos en Georgia y en la Angola portuguesa, sobre desarrollo de la comunidad en la India y entre hispanoamericanos en Nuevo México, y sobre agricultura mejorada en una reservación de indios sioux en Dakota del Sur; estos artículos bien podían haber aparecido en un número actual.

La Sociedad de Antropología Aplicada también expresó tempranamente su deseo de actuar como agente de contratación ante los clientes interesados. El primer uso de este servicio fue un contrato con el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, por el cual el sociólogo Charles P. Loomis, uno de los fundadores de la Sociedad, pasó seis meses en Tingo María, Perú, analizando los problemas para la introducción de un servicio de extensión agrícola en una sociedad que había carecido hasta entonces de ese tipo de servicios. Su trabajo llevó a la formulación de sugerencias acerca de la práctica de extensión en una cultura latinoamericana (Loomis, 1943).

Administración en Micronesia. A principios de la segunda Guerra Mundial se hizo evidente que los Estados Unidos adquirirían las islas de Micronesia, controladas por Japón desde la derrota de Alemania en la primera Guerra Mundial. Poco se sabía en este país acerca de las islas y sus habitantes. En 1943 la marina norteamericana, que tenía la responsabilidad administrativa inicial, firmó un contrato con la Universidad de Yale para que se recogiese y procesase la información pertinente. Este trabajo fue dirigido por George P. Murdock.

De 1946 a 1949 la marina mantuvo también una Escuela de Administración Naval en la Universidad de Stanford y en Monterey, con el fin de preparar oficiales navales para ocupar puestos administrativos en el "Territorio en Fideicomiso" recientemente adquirido. Felix Keesing actuó como director adjunto de la escuela. También en 1946, el Consejo Nacional de Investigaciones organizó el Consejo de Ciencia del Pacífico para promover las investigaciones en el Pacífico y proporcionar información práctica al gobierno y a otras organizaciones interesadas en la región del Pacífico. Con apoyo de la marina, fue organizado el proyecto de Investigación Coordinada sobre Antropología Micronésica (CIMA), y durante sus años de existencia (1947-1948) treinta y cinco antropólogos, cuatro lingüistas y tres geógrafos efectuaron investigaciones, especialmente en las islas Marshall, Carolinas y Marianas. Una organización que la sucedió, Investigación Científica de Micronesia (SIM), amplió la gama de temas científicos y siguió empleando antropólogos, aunque en menor número.

Los objetivos iniciales de la investigación micronésica no estaban dirigidos hacia problemas administrativos inmediatos, sino hacia la obtención de datos básicos sobre pueblos contemporáneos [Spoehr 1951]. Sin embargo, la marina descubrió que este enfoque no satisfacía plenamente sus necesidades y a partir de 1948 empleó consultores antropológicos para interpretar los estudios formales, facilitar la utilización de datos antropológicos en las operaciones cotidianas y colaborar con la planificación

de largo plazo (Barnett, 1956; Criswell, 1958; Macgregor, 1955:427-428).

Cuando en 1955 el Departamento del Interior se hizo cargo de la administración del Territorio en Fideicomiso, se conservaron los cargos de consultores antropológicos de la marina. Se tomaron medidas para crear un puesto con el título de Antropólogo Oficial en el Departamento de Asuntos Políticos y de Antropólogo de Distrito en cada uno de los cinco distritos administrativos. La historia de la antropología en Micronesia ha sido descrita por Homer Barnett, primer Antropólogo Oficial (1951-1953) de la nueva administración civil. Es particularmente digno de mención el amplio apoyo dado por la marina a la investigación científica básica, en oposición a la operativa, punto de vista que lamentablemente no fue compartido por ninguna otra rama operativa del gobierno. Por ejemplo, ninguno de los informes de CIMA fueron preparados a pedido, y la mayor parte de ellos se ocupaban sólo de manera indirecta de problemas administrativos. A esta libertad para seleccionar los temas científicos se debió, indudablemente, la distinción de los antropólogos que afluyeron al Pacífico; la lista de los nombres parece un *Quién es quién* antropológico. Incluso durante el último año de control por la marina, cuando se dedicaba mayor atención a la utilización del, por entonces, vasto *corpus* de datos básicos, se permitía a los antropólogos de campo que dedicasen una tercera parte de su tiempo a investigaciones de su elección, mientras las dos terceras partes restantes se destinaban a investigaciones administrativas y/u orientadas

hacia objetivos (Barnett, 1956:91). En el ambiente universitario actual el antropólogo que logra dedicar una tercera parte de su tiempo a sus propias investigaciones se considera afortunadísimo.

Barnett describe los roles y responsabilidades de los antropólogos tal como resultaron finalmente. Los antropólogos eran miembros, por contratación directa, de equipos locales, y actuaban (en la mayor parte de los casos) como investigadores antes que como funcionarios administrativos, función que les permitía servir de intermediarios imparciales entre la administración y los micronesios. Ni los antropólogos oficiales ni los de distrito tenían *status* ejecutivo. Como expertos en la cultura micronésica, se esperaba de ellos que elaborasen y recomendasen técnicas para cumplir los objetivos establecidos por la administración y que ayudasen a los administradores a prever las consecuencias posibles de cursos de acción dados. Pero la decisión de iniciar una acción específica quedaba en manos de la administración y no de los antropólogos. "En resumen [los antropólogos] son responsables de los medios, no de los fines" (*ibid.*, 88). En el Pacífico siguen trabajando hasta hoy antropólogos del gobierno, aunque ya en número muy reducido.

En 1946 el Departamento de Estado estableció en Washington un Instituto de Servicio Exterior para dar preparación en lengua y cultura a los funcionarios norteamericanos del Servicio Exterior y de otras dependencias —particularmente a los especialistas técnicos de nuestros nuevos programas de asistencia exterior— destinados al extranjero. Durante algunos años antropólogos y lingüistas desem-

peñaron importantes papeles como miembros del equipo del Instituto (Kennard y Macgregor, 1953: 838-839; Macgregor, 1955:426).

También en 1946 el Congreso aprobó una ley que permitía a los indios demandar judicialmente al gobierno por cualquier agravio, real o imaginario, surgido de anteriores relaciones entre ambos grupos. Las recompensas en metálico por las tierras perdidas fueron el tema más importante. Se estableció una Comisión de Reivindicaciones Indígenas para manejar las demandas, y el Departamento de Justicia se encargó de defender al gobierno. Durante la década de 1950 el Departamento de Justicia empleó un antropólogo oficial, y veinte o más antropólogos actuaron como testigos expertos y consultores en casos individuales. Las firmas legales contratadas por los indios para exponer sus demandas también hicieron intenso uso de antropólogos para que proporcionasen información sobre *habitats* aborígenes, conceptos de propiedad de la tierra e historias tribales (Macgregor, 1955 422-423). No ha sido plenamente evaluada la importancia de la antropología para los casos de reivindicaciones indígenas, pero es evidente que se refleja en la reverente visión que el antropólogo tiene de sí mismo, como científico desapasionado y objetivo, interesado sólo en llegar a "la verdad". En este caso, por primera vez en la historia, se vieron enfrentados en una situación competitiva antropólogos de igual capacidad y preparación similar, que tenían acceso a los mismos documentos históricos y etnográficos, cada uno de los cuales estaba comprometido con su facción y *decidido a ganar*.

La presunta imparcialidad y objetividad del distante científico que simplemente "proporciona los datos" se vio seriamente comprometida cuando se presentaron conclusiones diametralmente opuestas, dependiendo la variante particular de la "verdad" de los intereses de la facción a la que perteneciese el antropólogo. Los antropólogos tendían a llegar a conclusiones "científicas" que apoyaban el caso de los abogados de su facción y desacreditaban los argumentos propuestos por los abogados y antropólogos de la otra. Sin ser plenamente conscientes de ello, los antropólogos habían sido atrapados por un sistema cuyas premisas fundamentales son muy diferentes de las de la ciencia: el sistema legal de "adversarios", que establece una pugna entre dos partes y que considera que el ganador ha demostrado la "verdad". Para muchos antropólogos ganar la pugna se convirtió en el objetivo primario. En algunos casos surgieron resentimientos entre buenos amigos que, en privado y ante terceras personas, se acusaban mutuamente de perjurio.

El primer programa gubernamental importante de asistencia técnica internacional de los Estados Unidos fue el del Instituto para Asuntos Interamericanos, establecido en 1942 como unidad operativa de la Oficina del Coordinador de Asuntos Interamericanos, dirigida por Nelson Rockefeller. Aunque la idea directriz inicial del programa consistía en asegurarse materias primas críticas (como el caucho) para la acción de guerra norteamericana, y en aumentar la producción de alimentos de América Latina para que cada país pudiese solventar sus necesidades en caso de un bloqueo de las rutas

marítimas, no tardaron en ser incluidos en los programas de cada país proyectos de salud y educación. Se reconocía que una población sana y alfabetizada ayudaría a cumplir los rígidos objetivos del período de guerra y brindaría una base firme para fomentar la democracia al término de ésta. Varios antropólogos y sociólogos norteamericanos, entre ellos Charles Wagley, Kalervo Oberg, el difunto Allan Holmberg y Charles Loomis, fueron empleados por el Instituto en estas actividades de guerra.

Después de la guerra los Estados Unidos prosiguieron los programas de desarrollo en cooperación con los gobiernos de la mayor parte de los países latinoamericanos, lográndose importantes progresos. Sin embargo, a medida que crecía la experiencia, se fue haciendo evidente que los obstáculos sociales y culturales a la introducción de prácticas mejoradas de agricultura, salud, educación y desarrollo de la comunidad limitaban los logros de los especialistas técnicos, y que los científicos sociales —técnicos en relaciones humanas— tenían un importante papel que desempeñar. Un ejemplo de los primeros trabajos de los antropólogos en este tipo de problemas es la investigación que, sobre programas de salud pública, llevó a cabo en 1951 y 1952 el personal del Instituto de Antropología Social (brevemente reseñada en el capítulo I). Hacia 1952 la Política del Buen Vecino del presidente Roosevelt, que había hecho posible el Instituto de Antropología Social, estaba en decadencia, y se tuvo que poner fin al Instituto. Cuatro de sus antropólogos fueron transferidos al Instituto para Asuntos

Interamericanos y durante varios años esbozaron en México, Colombia, Ecuador, Perú, Chile y Brasil muchos de los trabajos aplicados a los que desde entonces los antropólogos han dirigido su atención. Parte de esta investigación de vanguardia es descrita por Erasmus (1952, 1954), Kelly (1956, 1960), Oberg y Ríos (1955), Simmons (1955) y Jenney y Simmons (1954).

Entre tanto, en 1950, el gobierno norteamericano estableció un programa formal de asistencia técnica, de alcance global, como instrumento importante de su política exterior. Este esfuerzo, conocido popularmente como el Programa de los Cuatro Puntos, ha sido llamado oficialmente, de manera sucesiva, Administración de Cooperación Técnica, Administración de Operaciones Exteriores, Administración de Cooperación Internacional y, desde 1961, Agencia para el Desarrollo Internacional. Muchos antropólogos han trabajado para ella, en número que aumenta o disminuye según los presupuestos anuales y la presencia o ausencia de interés por las ciencias sociales entre los administradores. Hacia fines de la década de 1950 la División de Desarrollo de la Comunidad del Programa de los Cuatro Puntos, bajo la dirección de Louis Miniclier, se convirtió en el más importante empleador individual de antropólogos norteamericanos para trabajo en el extranjero y, aunque actualmente el nivel de operaciones es mucho menor, los antropólogos siguen trabajando en calidad de tales en África y en el resto del mundo. Probablemente, en todos los países donde el gobierno de los Estados Unidos ha tenido un programa de asistencia téc-

nica han trabajado antropólogos, como empleados de contratación directa que han hecho carrera en el servicio gubernamental, como miembros de grupos universitarios contratados por los Cuatro Puntos y como consultores cedidos por universidades.

Francia, Bélgica y Holanda

Hasta años recientes Francia, Bélgica y Holanda se enfrentaban igual que Gran Bretaña, a problemas de administración colonial. Para tratar de solucionarlos, cada país utilizó conocimientos y principios antropológicos, aunque en ninguno de ellos fueron las relaciones entre los antropólogos profesionales y los administradores tan estrechas como en Gran Bretaña. En Francia el personal para el servicio colonial era preparado en *l'École Coloniale* de París, donde estudiaba las lenguas, la etnografía, la ley tradicional y la historia colonial de los países a los que iba a ser enviado. En Bélgica, Bruselas era la sede de un cuerpo internacional para el estudio de problemas coloniales, *l'Institut Colonial International,* que en algunos de sus trabajos incluía una orientación antropológica. Los futuros administradores coloniales belgas eran formados en el *Institut Universitaire des Territoires d'Outre-Mer,* en Amberes, donde el programa incluía preparación en antropología general, etnología del Congo, lenguas del Congo y organizaciones sociales y políticas africanas (Barnett, 1956:8-9; Keesing, 1945:377-378; Nicaise, 1960:113).

Para los antropólogos es especialmente interesante la experiencia de los holandeses en Indonesia.

En este archipiélago se dio una curiosa situación: durante el último decenio de control holandés se practicó una sólida antropología aplicada, con poca o ninguna participación de los antropólogos. En fecha tan temprana como 1864 los futuros funcionarios oficiales estudiaban etnología, y posteriormente, el tiempo dedicado al estudio de las lenguas, la etnografía y la ley nativa, era tanto que Kennedy llegó a decir que casi toda la administración colonial estaba compuesta por antropólogos adiestrados (Kennedy, 1943:188). La opinión de Held es más moderada. Señala que, a diferencia de las demás ciencias indológicas (es decir, relacionadas con las antiguas Indias Orientales Holandesas), la etnología tenía poco que ver en asuntos prácticos (Held, 1953:866). Los holandeses, igual que los británicos, practicaban el Gobierno Indirecto, pero en una forma aun más extrema, en la que se hacían todos los esfuerzos para modificar lo menos posible las culturas indígenas. Con este fin, fue estudiada a fondo la antigua ley consuetudinaria, *adat*, y toda la justicia nativa se basó en las formas locales de este sistema. Pero, como señala Held, éste no fue un logro de la antropología; el mérito le corresponde a la ley indonesia, no sólo en este terreno sino también con respecto a los problemas de tierras nativas. "Esta disciplina de la ley indonesia nunca fue ni será confundida con la antropología, ni es considerada como tal por los estudiosos holandeses" (*ibid.*, 867). Se consideraba a los funcionarios civiles como indólogos más que como antropólogos, opinión que Held considera correcta, ya que la influencia de la antropología sobre la política co-

lonial holandesa fue siempre escasa (*ibid.*, 867 *ss.*). De cualquier manera, la toma de conciencia por parte del gobierno holandés de su necesidad de conocer bien la vida indígena a fin de desarrollar su política colonial particular, ha producido un vasto *corpus* de lo que, en otros países, se llamarían datos etnográficos. Estos datos, desde luego, se encuentran en la literatura legal, económica y de otros terrenos, más que en publicaciones antropológicas.

Muy recientemente apareció una antropología aplicada formal en el Real Instituto de los Trópicos, en Amsterdam. El trabajo efectuado por el personal del Instituto está enteramente actualizado, y trata de los aspectos sociales del cambio y la modernización en los mismos terrenos que interesan a los antropólogos norteamericanos. Por ejemplo, uno de los mejores análisis del problema de la introducción de la medicina moderna en una región primitiva —en este caso Nueva Guinea— provino de este centro (Van Amelsvoort, 1964). Durante el último decenio los antropólogos holandeses han estado vinculados con el CREFAL, el centro de adiestramiento en desarrollo de comunidades de la UNESCO en Pátzcuaro, México, enseñando y realizando estudios aplicados. El más completo estudio holandés surgido de estos trabajos incluye un análisis de los problemas de desarrollo socioeconómico en relación con la cultura indígena en una aldea de indígenas tarascos (Van Zantwijk, 1967). Otros antropólogos holandeses se han interesado también por el desarrollo de la comunidad y los problemas indígenas en América (por ejemplo,

Huizer, 1964, en El Salvador; Heijmerink, 1966, en México).

Otros países

En la mayor parte de América Latina la antropología aplicada toma generalmente, aunque no siempre, la forma del "indigenismo", que se manifiesta en programas establecidos para ayudar a resolver los problemas de los grupos indígenas que emanan especialmente de su marginalidad geográfica, lingüística y cultural con respecto a las corrientes principales de vida nacional. Esta preocupación por la población indígena apareció inicialmente en México, donde fue consecuencia lógica de los objetivos sociales de la Revolución Mexicana. Ya en 1915, en el Segundo Congreso Científico Panamericano, efectuado en Washington, el difunto Manuel Gamio, jefe de la delegación mexicana, propuso que se crease, en todos los países con considerable población indígena, un instituto de "acción práctica" que estudiase a los pueblos aborígenes "con el exclusivo objeto de promover su desarrollo e incorporarlos a la civilización contemporánea" (Comas, 1964:21). Más de veinticinco años transcurrieron antes de que se iniciase acción respecto a esta sugestión. En 1941 se estableció el Instituto Indigenista Interamericano, con sede en México, que fue dirigido por Gamio desde esa fecha hasta su muerte, en 1960. Desde su fundación el Instituto ha publicado una excelente revista, *América Indígena*, y bajo la posterior dirección del antropólogo mexicano Gonzalo Aguirre Beltrán ha estado llevando

a cabo un vigoroso programa de publicaciones y propiciando una mejor enseñanza, investigación y utilización del conocimiento antropológico en los países latinoamericanos. A partir de la fundación del Instituto Interamericano, la mayor parte de los países latinoamericanos que cuentan con considerables grupos indígenas han creado institutos nacionales. El de México, que es el mayor y más activo, fue establecido en 1948, y su director fue el antropólogo Alfonso Caso (1896-1970).

No obstante, anteriormente no se había descuidado en México el trabajo de acción basado en conocimientos antropológicos y dirigido a elevar el nivel de vida indígena. A principios de la década de 1930, Moisés Sáenz estableció escuelas rurales indígenas y envió "misiones culturales" a muchas comunidades para enseñar hábitos nuevos. Su trabajo más importante en este terreno fue un experimento de ocho meses de duración, efectuado en 1932, en el cual, utilizando métodos "antropológico-sociales", estudió con sus colegas una agrupación de aldeas tarascas en el estado de Michoacán y llevó a cabo programas de acción con la esperanza de impulsar a esas aldeas por la senda de una asimilación más completa con la cultura nacional mexicana (Sáenz, 1936). Lamentablemente, como ocurrió a menudo con intentos similares, con este experimento intensivo se obtuvo escaso cambio permanente. Sin embargo, la idea de la misión cultural sigue siendo parte del sistema educativo mexicano.

El Instituto Nacional Indigenista de México ha llevado a cabo un enorme programa dirigido a elevar los niveles de vida indígena mediante la cons-

trucción de carreteras, el establecimiento de centros de salud y escuelas, la creación de centros de comunidades, el mejoramiento de prácticas agrícolas y de cría de animales y la incorporación de los indígenas a la acción comunitaria, en la cual colaboran en la planificación de su propio futuro. En muchas partes del país se establecieron centros de desarrollo y adiestramiento, y durante muchos años el Instituto ha sido el mayor empleador de antropólogos mexicanos. Uno de sus más importantes proyectos, el esquema de reacomodo del Papaloapan, se describió en el capítulo I.

Los antropólogos han encabezado también institutos indigenistas nacionales en países como Guatemala, Perú y Bolivia, en los que se han llevado a cabo programas similares a los de México, aunque en escala reducida, correspondiente al tamaño de la población. En 1956 el gobierno guatemalteco patrocinó con gran éxito un Seminario de Integración Social interamericano para analizar los problemas de la incorporación de las poblaciones indígenas a las culturas nacionales. Se proporcionó al Seminario una secretaría permanente, que ha publicado desde entonces gran cantidad de volúmenes, tanto originales como traducciones, acerca de los pueblos indígenas de Guatemala y sus problemas de desarrollo.

Aunque los pueblos indígenas han recibido la mayor parte de la atención de los antropólogos con intereses aplicados en América Latina, otros aspectos, especialmente la salud, han sido fecundos temas de investigación y acción. Durante varios años la Secretaría de Salubridad y Asistencia de México

empleó antropólogos para hacer estudios sobre los problemas de resistencia a nuevos servicios de salud (*v. gr.*, García Manzanedo y Kelly, 1955; Kelly y García Manzanedo, 1956), y también de Colombia provinieron interesantísimos informes acerca de la relación entre la cultura y la salud (*v. gr.*, Gutiérrez de Pineda, 1955).

Los antropólogos han desempeñado un importante papel en el desarrollo de la comunidad en muchos países. En las Filipinas, el Consejo de Investigación sobre Desarrollo de la Comunidad, de la Universidad de las Filipinas, ha puesto en práctica durante varios años un vigoroso programa de investigación y acción sobre desarrollo local (*v. gr.*, Hollnsteiner, 1963). El vasto programa de desarrollo de la comunidad en la India ha empleado antropólogos nacionales y extranjeros, los primeros en cargos administrativos y de investigación, y los últimos como investigadores y evaluadores. Destacan los penetrantes análisis de S. C. Dube (Dube, 1958). En Europa, Italia ha prestado más atención que otros países al desarrollo formal de la comunidad y, aunque los antropólogos han desempeñado un papel poco importante en este trabajo, se utilizaron sus principios y métodos. Friedmann (1960), describe extensamente un experimento.

Organismos internacionales

Las Naciones Unidas y sus organismos especializados —particularmente la UNESCO— han hecho un uso modesto de antropólogos, especialmente en desarrollo de la comunidad. Poco después de la segun-

da Guerra Mundial el difunto Alfred Métraux supervisó un proyecto de vanguardia de educación fundamental (el término preferido por la UNESCO) en Haití (Métraux, 1949), y siguió siendo antropólogo de planta de la UNESCO hasta su muerte en 1963. La UNESCO envió también una misión de asistencia técnica a Liberia en 1951 y 1952, encabezada por el antropólogo Joseph Jablow, para colaborar con la planificación educativa en ese país (Jablow, 1954). A principios de los años cincuenta, este organismo estableció tres centros regionales de adiestramiento en educación fundamental, en Tailandia, para el sureste de Asia, en Egipto, para el mundo árabe, y en México, para América Latina. En el centro mexicano, al menos, se han empleado ocasionalmente antropólogos para la enseñanza y la investigación.

La Unión Panamericana patrocinó, a principios de la década de 1960, cursos de desarrollo de la comunidad en México, Guatemala y Bolivia, en todos los cuales los antropólogos desempeñaron papeles destacados como directores, profesores, consultores y supervisores de investigación. En América Central el INCAP (Instituto de Nutrición para Centro América y Panamá) ha utilizado a menudo los servicios de antropólogos para estudiar las bases culturales de la dieta y las actitudes frente a la salud y los alimentos (*v. gr.*, Adams, 1953, Solien y Béhar, 1966).

Conclusión

En vista de la larga y variada historia de la utilización de antropólogos y métodos antropológicos

en programas prácticos, y de las grandes esperanzas que se tuvieron de una antropología aplicada floreciente, resulta triste informar que el estado del terreno es menos prometedor de lo que se podría esperar. Actualmente, en los programas internacionales de asistencia técnica norteamericanos, se emplean menos antropólogos que en ningún otro momento durante los últimos quince años, y posiblemente lo mismo pueda decirse de los principales organismos internacionales. Tal vez el uso creciente de antropólogos (al menos en los Estados Unidos) en escuelas de salud pública, medicina, educación y bienestar social compensará sobradamente esta declinación en el terreno del desarrollo internacional. De ser así, se reforzaría la sugestión, planteada en el capítulo anterior, de que el "participante ajeno", que tiene un vínculo primario con una universidad, pero que goza de largos periodos de ausencia y de una asociación más estrecha con los programas de acción de lo que es normal actualmente, será el sostenén del campo aplicado durante buen número de años venideros. La combinación de estímulos y oportunidades de investigación que brinda este tipo de relación bien puede ser la clave del desarrollo próximo de la antropología aplicada.

OBRAS CITADAS

Adams, Richard N.
1953 "Notes on the Application of Anthropology." *Human Organization*, 12(2):10-14.

Anónimas
1866 "Race in Legislation and Political Economy." *The Anthropological Review*, 4:113-134.
1963 "Waters of Affliction: 150 Million Cases." *World Health*, julio-agosto, pp. 24-25.
1963-1964 "Statement on Ethics of the Society for Applied Anthropology." *Human Organization*, 22:237.

Applied Anthropology
1941 Vol. 1, Núm. 1.

Arensberg, Conrad M. y Arthur H. Niehoff
1963 *Technical Cooperation and Cultural Reality*. Washington, Department of State, Agency for International Development.

Ashby, Eric
1966 *Universities: British, Indian, African: a Study in the Ecology of Higher Education*. Cambridge, Harvard University Press.

Barnett, H. G.
1956 *Anthropology in Administration*. Evanston, Ill., Row, Peterson.
1965 "Laws of Socio-cultural Change." *International Journal of Comparative Sociology*, 6:207-230.

Batten, Thomas R.
1965 *The Human Factor in Community Work*. Londres, Oxford University Press.

Beals, Alan R.
1962 *Gopalpur: a South Indian Village*. Nueva York, Holt, Rinehart and Winston. Case Studies in Cultural Anthropology.

Blau, Peter M.
1967 *Bureaucracy in Modern Society*. Nueva York, Random House. Studies in Sociology.

Brinton, Daniel G.
1869 "The Aims of Anthropology." *Proceedings of the American Association for the Advancement of Science*, 44:1-17.

Brown, G. Gordon y A. McD. Bruce Hutt
1935 *Anthropology in Action: an Experiment in the Iringa District of the Iringa Province, Tanganyika*. Londres, Oxford University Press.

Chinnery, E. W. P.
1933 "Applied Anthropology in New Guinea." *Report of the Twenty-First Meeting of the Australian and New Zealand Association of the Advancement of Sience*, pp. 163-175. Sydney, Nueva Gales del Sur.

Comas, Juan
1964 *La antropología social aplicada en México*. México, Instituto Indigenista Interamericano. Serie Antropología Social, 1.

Conant, James B.
1948 "The Role of Sience in Our Unique Society." *Science*, 107:77-83.

Criswell, Joan H.
1958 "Anthropology and the Navy." *Anthropology in the Armed Services: Research in Environment, Physique, and Social Organization* (Louis Dupree, ed.). University Park, Pa.: The Pennsylvania State University, Social Science Research Center, pp. 15-20 (Mimeo.).

Dart, Francis E. y Panna Lal Pradhan
1967 "Cross-cultural Teaching of Science." *Science*, 155:649-656.

Dube, S. C.
1956 "Cultural Factors in Rural Community Devel-

opment." *The Journal of Asian Studies*, 16: 19-30.

1958 *India's Changing Villages: Human Factors in Community Development*. Londres, Routledge and Kegan Paul.

Du Sautoy, Peter

1958 *Community Development in Ghana*. Londres, Oxford University Press.

Eddison, R. T.

1953 "Social Applications of Operational Research." *Impact of Science on Society*, 4(2):81-82.

Erasmus, Charles J.

1952 "Agricultural Changes in Haiti: Patterns of Resistance and Acceptance." *Human Organization*, 11(4): 20-26.

1954 "An Anthropologist Views Technical Asistance." *The Scientific Monthly*, 78:147-158.

1961 *Man Takes Control: Cultural Development and American Aid*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Evans-Pritchard, E. E.

1946 "Applied Anthropology." *Africa*, 16:92-98.

Feibleman, James K.

1948 "A Set of Postulates and a Definition for Sience." *Philosophy of Science*, 15:36-38.

1966 *The Two-story World: Selected Writings of James K. Feibleman*. Nueva York, Holt, Rinehart and Winston.

Firth, Raymond

1958 *Human Types*. Nueva York, A Mentor Book.

Flower, W. H.

1884 "On the Aims and Prospects of the Study of Anthropology." *The Journal of the [Royal] Anthropologycal* Institute, 13:488-501.

Forde, Daryll

1953 "Applied Anthropology in Government: British

Africa." *Anthropology Today* (A. L. Kroeber, Presidente, pp. 841-865. Chicago, The University of Chicago Press.

Foster, George M.

1953a "The Use of Anthropological Methods and Data in Planning and Operation." *Public Health Reports*, 68:841-857.

1953b "Relationships Between Theoretical and Applied Anthropology: a Public Health Program Analysis." *Human Organization*, 11(3):5-16.

1961 "Public Health and Behavioral Science: The Problems of Teamwork." *American Journal of Public Health*, 51:1286-1291.

1962 *Traditional Cultures: and the Impact of Technological Change*. Nueva York, Harper & Brothers.

1965 "Peasant Society and the Image of Limited Good." *American Anthropologist*, 67:293-315.

1967a *Tzintzuntzan: Mexican Peasants in a Changing World*. Boston, Little, Brown.

1967b "The Institute of Social Anthropology of the Smithsonian Institution." *Anuario Indigenista*, 27:178-192. México, Instituto Indigenista Interamericano.

Foster, George M., con la colaboración de Gabriel Ospina

1948 *Empire's Children: the People of Tzintzuntzan*. Smithsonian Institution, Institute of Social Anthropology Publication, Núm. 6. México, Imprenta Nuevo Mundo.

Friedmann, Fredrick G.

1960 *The Hoe and the Book: an Italian Experiment in Community Development*. Ithaca, N. Y., Cornell University Press.

García Manzanedo, Héctor e Isabel Kelly

1955 "Comentarios al Proyecto de la Campaña para la Erradicación del Paludismo en México."

México, Institute of Inter-American Affairs (Mimeo.)

Goodenough, Ward Hunt

1963 *Cooperation in Change: an Anthropological Approach to Community Development.* Nueva York, Russell Sage Foundation.

Gouldner, Alvin W.

1956 "Explorations in Applied Social Science." *Social Problems,* 3:169-181.

Gutiérrez de Pineda, Virginia

1955 "Causas culturales de la mortalidad infantil." *Revista Colombiana de Antropología,* 4:13-85. Bogotá, Instituto Colombiano de Antropología.

Hailey, Lord

1944 "The Role of Anthropology in Colonial Government." *Man,* 44(5):10-15.

1957 *An African Survey: Revised 1956.* Londres: Oxford University Press.

Hauser, Philip M.

1949 "Social Science and Social Engineering." *Philosophy of Science,* 16:209-218.

Heijmerink, Johannes, J. M.

1966 "La colonización de un grupo de indígenas en la Mixteca Baja, Estado de Oaxaca, México." *América Indígena,* 26:153-172.

Held, G. Jan

1953 "Applied Anthropology in Government: The Netherlands." *Anthropology Today* (A. L. Kroeber, Presidente), pp. 866-879. Chicago, The University of Chicago Press.

Herskovits, Melville J.

1936 "Applied Anthropology and the American Anthropologists." *Science,* 83:215-222.

1946 Review of M. F. Ashley-Montagu, *Man's Most Dangerous Myth: the Fallacy of Race. American Anthropologist,* 48:267-268.

1948 *Mand and His Works: the Science of Cultural Anthropology.* Nueva York, Alfred A. Knopf.

Hewett, Edgar L.

1905 "Ethnic Factors in Education." *American Anthropologist,* 7:1-16.

Hollnsteiner, Mary R.

1963 *The Dynamics of Power in a Philippine Municipality.* Manila: University of the Philippinnes, Community Development Research Council.

Holmberg, Allan R.

1955 "Participant Intervention in the Field." *Human Organization,* 14(1):23-26.

Holmber, Allan R., Henry F. Dobynns, Carlos Monge M., Mario C. Vázquez y Harold D. Lasswell.

1962 "Community and Regional Development: the Joint Cornell-Peru Experiment." *Human Organization,* 21:107-124.

Holmberg, Allan R., Mario C. Vázquez, Paul L. Doughty, J. Oscar Alers, Henry F. Dobyns y Harold D. Lasswell.

1965 "The Vicos Case: Peasant Society in Transition." *The American Behavioral Scientist,* 8(7): 3-33.

Hough, Walter

1907 "Anthropology in Education of the Foreign Service." *American Anthropologist,* 9:768-770.

Huizer, Gerrit

1964 "A Community Development Experience in a Central American Village: Some Reflections and Observations." *América Indígena,* 24: 221-231.

Jablow, Joseph

1954 "Some Aspects of Technical Assistance in Liberia." *Transaction of the New York Academy of Siences,* Series II, 17:143-156.

Jenks, Albert E.
1921a "The Relation of Anthropology to Americanization." *The Scientific Monthly*, 12:240-245.
1921b "The Practical Value of Anthropology to Our Nation." *Science*, 53:147-156.
Jenney, E. Ross, y Ozzie G. Simmons
1954 "Human Relations and Technical Asistance in Public Health." *The Scientific Monthly*, 78: 365-371.
Joseph, Alice
1942 "Physician and Patient: Some Aspects of Interpersonal Relations Between Physicians and Patients, with Special Regard to the Relationship Between White Prysicians and Indian Patients." *Applied Anthropology*, 1(4):1-6.
Keesing, Felix M.
1945 "Applied Anthropology in Colonial Administration." *The Science of Man in the World Crisis* (Ralph Linton, ed.), pp. 373-398. Nueva York, Columbia University Press.
Kelly, Isabel
1956 "An Anthropological Approach to Midwifery Training in Mexico." *Journal of Tropical Pediatrics*, 1:200-205.
1960 *La antropología, la cultura y la salud pública*. Lima, Perú, Ministerio de Salud Pública y A. S., en cooperación con el SCISP.
Kelly, Isabel, and Héctor García Manzanedo
1956 "Santiago Tuxtla, Veracruz: Culture and Health." México, Institute of Inter-American Affairs (Mimeo.).
Kelly, William H.
1954 "Applied Anthropology in the Southwest." *American Anthropologist*, 56:709-714.
Kennard, Edward A. and Gordon Macgregor
1953 "Applied Anthropology in Government: United

States." *Anthropology Today* (A. L. Kroeber, Presidente), pp. 832-840. Chicago, The University of Chicago Press.

Kennedy, Raymond
1943 "Acculturation and Administration in Indonesia". *American Anthropologist*, 45:185-192.

Lantis, Margaret
1945 "Applied Anthropology as a Public Service." *Applied Anthropology*, 4(1):20-32.

Leighton, Alexander H.
1942 "Training Social Scientists for Post-war Conditions." *Applied Anthropology*, 1(4):25-30.
1945 *The Governing of Men: General Principles and Recommendations Based on Experience at a Japanese Relocation Camp*. Princeton, N. J., Princeton University Press.
1946 "'Applied' Research and 'Pure' Research." *American Anthropologist*, 48:667-668.
1949 *Human Relations in a Changing World: Observations on the Use of the Social Sciences*. Nueva York, E. P. Dutton.

Loomis, Charles P.
1943 "Applied Anthropology in Latin America." *Applied Anthropology*, 2(2):33-35.

Lugard, Sir F. D.
1928 "The International Institute of American Languages and Cultures." *Africa*, 1:1-12.

Luschinsky, Mildred Stroop
1963 "Problems of Culture Change in the Indian Village." *Human Organization*, 22:66-74.

McDermontt, W., K. Deuschle, J. Adair, F. Fulmer y B. Loughlin
1960 "Introducing Modern Medicine in a Navajo Community." *Science*, 131:197-205; 280-287.

Macgregor, Gordon
1955 "Anthropology in Government: United States."

Yearbook of Anthropology (William L. Thomas, Jr., ed.), pp. 421-433. Nueva York, Wenner-Gren Foundation for Anthropological Research.

Mair, L. P.
1957 *Studies in Applied Anthropology.* London School of Economics Monographs on Social Anthropology, Núm. 16, Londres, University of London, The Athlone Press.

Malinowski, Bronislaw
1929 "Practical Anthropology." *Africa,* 2:22-38.

Marwick, Max
1956 "The Continuance of Witchcraft Beliefs." *The Listener,* 55:490-492.

Mead, Margaret (ed.)
1953 *Cultural Patterns and Technological Change.* UNESCO.

Mckeel, Scudder
1944 "An Appraisal of the Indian Reorganization Act." *American Anthropologist,* 46:209-217.

Métraux, Alfred
1949 "Anthropology and the UNESCO Pilot-Project of Marbial (Haiti)," *América Indígena,* 9: 183-194.

Morison, Elting E.
1950 "A Case Study of Innovation." *Engineering and Science Monthly* 13(7):5-11, Pasadena, California Institute of Technology.

Mumford, W. Bryant
1929 "Education and the Social Adjustment of the Primitive Peoples of Africa European Culture." *Africa,* 2:138-159.

Murray, His Honour Mr. Justice
1921 "Ethnology and Anthropology." *Report of the Fifteenth Meeting of the Australasian Association for the Advancement of Science,* pp. 161-180. Melbourne.

Musgrove, F.
1953 "Education and the Culture Concept." *Africa*, 23:110-125.
Myers, John L.
1929 "The Science of Man in the Service of the State." *The Journal of the Royal Anthropological Institute*, 59:19-52.
Nadel, S. F.
1951 *The Foundations of Social Anthropology*. Glencoa, Ill., The Free Press.
1953 *Anthropological and Modern Life*. Canberra: The Australian National University. Discurso inaugural. 10 de julio, 1953.
Nicaise, Joseph
1960 "Applied Anthropology in the Congo and Ruanda-Urundi.", *Human Organization*, 19: 112-117.
Oberg, Kalervo
1954 "Culture Shock." *The Bobbs-Merrill Reprint Series in the Social Sciences*, Núm. A-329.
Oberg, Kalervo y José Arthur Ríos
1955 "A Community Improvement Project in Brazil." *Healt, Culture and Community* (Benjamin D. Paul, ed.), pp. 349-376, Nueva York, Russell Sage Foundation.
Ober, Kalervo, con la colaboración de Frank van Dijk
1960 *The Fishermen of Surinam*. Paramaribo, Surinam- American Technical Cooperative Service [AID]. (Mimeo.).
Opler, Morris y Rudra Datt Singh
1952 "Economic, Political and Social Change in a Village of North Central India." *Human Organization*, 11(2):5-12.
Paul, Benjamin D. (ed.)
1955 *Health, Culture and Community: Case Studies of Public Reactions to Health Programs*. Nueva York, Russell Sage Foundation.

Philips, Jane
1955 "The Hookworm Campaign in Ceylon." *Hand Across Frontiers: Case Studies in Technical Cooperation* (Howard M. Teaf, Jr., y Peter G. Franck, eds.), pp. 265-305, Ithaca, N. Y., Cornell University Press.

Powell, J. W.
1881 *First Annual Report of the Bureau of Ethnology to the Secretary of the Smithsonian Institution 1879-80*. Washington, D. C., Government Printing Office.

Radcliffe-Brown, A. R.
1931 "Applied Anthropology." *Report of the Twentieth Meeting of the Australian and New Zealand Association for the Advancement of Science*, pp. 267-280. Brisbane, Queesland.

Rapaport, Robert N.
1963 "Social Anthropology and Mental Health." *The Encyclopedia of Mental Health* (Albert Deutsch, ed.), pp. 1896-1906. Nueva York, Franklin Watts.

Rattray, R. S.
1923 *Ashanti*. Oxford: At the Claredons Press.

Read, Margaret
1948 "Notes on the Work of the Colonial Department, University of London Institute of Education." *Applied Anthropology*, 3(1):8-10.
1950 "Educational Problems in Non-autonomous Territories." *Principles and Methods of Colonial Administration*, pp. 193-204. Colston Papers basados en un simposio preparado por la Colston Research Society y la Universidad de Bristol, en abril de 1950, Londres, Butterworth Scientific Publications.
1955 *Education and Social Change in Tropical Areas*. Londres, Thomas Nelson.
1966 *Culture, Health, and Disease: Social and Cul-*

tural Influences of Health Programmes in Developing Countries. Londres, Tavistock Publications.

Reining, Conrad
1962 "A Lost Period of Applied Anthropology." *American Anthropologist*, 64:593-600.

Richards, A. I.
1944 "Practical Anthropology in the Lifetime of the International African Institute." *Africa*, 14: 289-301.

Ritter, Ulrich Peter
1967 "De hacienda semifeudal a comunidad de aldea: Vicos." *Economía y Agricultura*, 3(9):56-69. Lima, Asociación Peruana de Economistas Agrícolas.

Rosenstiel, Annette
1954 "Long-term Planning: Its Importance in the Effective Administration of Social Change." *Human Organization*, 13(2):5-10.

Russell, Fran
1902 "Know, Then, Thyself." *The Journal of American Folk-Lore*, 15:1-13.

Sáenz, Moisés
1936 *Carapan: Bosquejo de una experiencia*. Lima, Perú, Librería e Imprenta Gil.

Schapera, I.
1939 "Anthropology and the Native Problem." *South African Journal of Science*, 36:89-108.

Schoorl, J. W.
1967 "The Anthropologist in Government Service." *Anthropologists in the Field* (D. G. Jongmans y P. C. W. Gutkind, eds.), pp. 170-192. Assen, Van Gorcum.

Simmoons, Ozzie G.
1955 "The Clinical Team in a Chilean Health Center." *Health, Culture and Community* (Ben-

jamin D. Paul, ed.), pp. 325-348. Nueva York, Russell Sage Fundation.

Smith, Edwin W.

1934 "Anthropology and the Practical Man." *The Journal of the Royal Anthropological Institute*, 64:xiii-xxvii.

Snow, C. P.

1963 *The Two Cultures: and a Second Look*. Nueva York, A Mentor Book.

Solien de González, Nancie L. y Moisés Béhar

1966 "Child-rearing Practices, Nutrition and Health Status.". *Behavioral Science and Medical Education in Latin America*, p. 77-96. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, Vol. 44, Núm. 2, Parte 2.

Spicer, Edward H. (ed.)

1952 *Human Problems ni Technological Change*. Nueva York, Russell Sage Foundation.

Spicer, Edward H.

1952a "Reluctant Cotton-pickers: Incentive to Work in a Japanese Relocation Center." *Human Problems in Technological Change* (Edward H. Spicer, ed.), pp. 41-54. Nueva York, Russell Sage Foundation.

1952b "Resistance to Freedom: Resettlement from the Japanese Relocation Centers During World War II." *Human Problems in Technological Change* (Edward H. Spicer, ed.), pp. 245-260. Nueva York, Russell Sage Foundation.

Spindler, George D. (ed.)

1963 *Education and Culture: Anthropological Approaches*. Nueva York: Holt Rinehart and Winston,

Spoehr, Alexander

1951 "Anthropology and the Trust Territory: a Summary of Recent Researches:" *Clearinghouse*

Bulletin of Research in Human Organization, 1(2):1-3.

Srinivas, M. N.
1966 *Social Change in Modern India*. Berkeley y Los Ángeles: University of California Press.

Stenbing, Carl M.
1968 "Some Role Conflicts as Seen by a High School Teacher." *Human Organization*, 27:41-44.

Temple, Sir Richard C.
1914 *Anthropology as a Practical Science*. Londres, G. Bell.

Thompson, Laura
1950 "Action Research Among American Indians." *The Scientific Monthly*, 70:34-40.
1951 *Personality and Government: Findings and Recommendations of the Indian Administration Research*. México, Ediciones del Instituto Indigenista Interamericano.

Tuchman, Barbara W.
1966 *The Proud Tower: a Portrait of the World Before the War 1890-1914*. Nueva York, The Macmillan Company.

Van Amelsvoort, V. F. P. M.
1964 *Early Integration of Rural Health into a Primitive Society: a New Guinea Case Study in Medical Anthropology*. Amsterdam, Netherlands: Institute for Tropical Hygiene and Geographical Medicine, Department of the Royal Tropical Institute.

Van Zantwijk, R. A. M.
1967 *Servants of the Saints: the Social and Cultural Identy of a Tarascan Community in Mexico*. Assen, Van Gorcum.

Villa Rojas, Alfonso
1955 "Los mazatlecos y el problema de la cuenca del Papaloapan." México, *Memorias* del Instituto Nacional Indigenista, Vol. 7.

Weiss, Robert S.
1966 "Alternate Approaches in the Study of Complex Situations." *Human Organization*, 25:198-206.

Williams, F. E.
1923 *The Vailala Madness and the Destruction of Native Ceremonies in the Gulf Division.* Port Moresby, Territory of Papua: Anthropology Report Núm. 4.
1934 "The Vailala Madness in Retrospect." *Essays Presented to C. G. Seligman* (E. E. Evans-Pritchard, Raymond Firth, Bronislaw Malinowski, e Isaac Schapera, eds.), pp. 369-380. Londres, Kegan Paul, Trench, Trubner.

Wilson, A. T. M.
1960 "Change Processes: Some Samples and Comments from Commercial Marketing Practices and from Collaborative Social Research." Cuernavaca, Morelos, México, Conference on Malnutrition and Food Habits, 9-19, Septiembre (Mimeo.).
1962 "Notes on the Introduction and Promotion of Protein Rich Foods." Rome: FAO (WHO/FAO/UNICEF), Nutrition Document R. 16/Add. 51, marzo, 1962 (Mimeo.).

Wilson, Godfrey
1940 "Anthropology as a Public Service." *Africa*, 13: 43-61.
1964 "Behavioral Science Application in the Professions." *The Behavioral Sciences Today*. Bernard Berelson, ed.), pp. 222-233. Nueva York, Harper Torchbooks.

INDICE

Prefacio 7

I. Naturaleza de la antropología aplicada 14
Un ejemplo del problema 14
Las dos caras del cambio cultural dirigido 16
Resistencia a las seudomejoras 18

Fogones en Rodesia del Norte, 20; Fogones en Egipto, 21; Leche en polvo en un centro de salud en Venezuela, 22

Resistencia a las mejoras bien planificadas 24
Los antropólogos en programas de cambio cultural dirigido 29
La antropología aplicada en el marco administrativo 32

El taburete dorado, 34; La locura de Vailala, 37; El proyecto de reacomodo en la zona del Papaloapan, 39

La antropología aplicada en el desarrollo tecnológico 43

Programas latinoamericanos de salud pública, 46; Pescadores en Surinam, 52; El proyecto Cornell Perú Vicos, 54

La antropología aplicada a la guerra . 63

II. Un modelo de antropología aplicada . 67
Ciencia teórica y ciencia aplicada . . . 67

Antropología teórica y antropología aplicada 70
Un modelo 72

Tipo de investigación, 73; Selección y patrocinio de la investigación, 75; El intérprete y el consumidor, 79; Los fines de la investigación, 85

Una definición 87

III. La metodología del antropólogo . . . 91
Metodología: contribución de la antropología a los programas de acción . 91
El enfoque de los sistemas 92
Origen de la visión holística o global . 93
Características especiales de la metodología antropológica 96

La ecuación personal, 98; Choque cultural, 99; El enfoque comparativo, 102; Pautas culturales, 103; La significación de todos los datos, 103; Varias técnicas de recolección de datos, 104; El uso del lenguaje, 105; El supuesto de la antropología aplicada, 106

Supuestos Culturales explícitos e implícitos 107
Los focos de la investigación antropológica aplicada 112

IV. El grupo-objeto 114
Los pueblos receptores 114
Implicaciones de la integración cultural 116

Escuelas primarias en África, 120

Limitaciones ambientales 122

El caso de la bilharziasis, 123; Riego en la zona de Pátzcuaro, 125

Supuestos en la base de las costumbres y el comportamiento 128

La premisa de los bienes limitados, 128; Enseñanza de la ciencia en Nepal, 132

Visión del desempeño de papeles . . . 133
Conclusiones 138

V. La organización innovadora 140
Tres etapas de toma de conciencia . . 140

Aplicación de técnicas preexistentes, 141; Labor de antiquilóstomo en Ceilán, 142; Análisis de la cultura del grupo receptor, 144; Vacunación contra la viruela en Papúa, 145; Análisis de la cultura de la organización innovadora, 145

Las burocracias como sistemas sociales y culturales 147

Premisas nacionales, 149; Desarrollo de la comunidad y premisas nacionales, 152; Premisas burocráticas, 154; Un proyecto piloto rural en México, 157; Cargas de profundidad de la marina británica, 158; Premisas profesionales, 160; Educación superior en el África Británica, 161; Educación primaria en el África Británica, 162

Posición de fuego continuo en la marina norteamericana 163

Premisas e innovaciones 165

Premisas y diseño del proyecto, 166; Viviendas mejoradas en Nueva Guinea, 166; Eliminación de los barrios bajos en Estados Unidos, 167; Trabajo de extensión agrícola en Rodesia del Norte, 168; Premisas y presentación del proyecto, 170; Candelabros en la mesa y una vida amable, 171; Harina de maíz en Alemania Occidental, 171; Cuidado prenatal en centros mexicanos de salud, 172; Higiene ambiental en Tehuantepec, 173

Conclusiones 174

VI. El marco de la interacción 176
Agentes de cambio y pueblos receptores 176
Los procesos de cambio cultural . . . 179
Barreras y estímulos al cambio 182
El agente de cambio y su gratificación del yo 187
Relaciones directas e indirectas entre profesional y cliente 194

Relaciones directas, 194; Relaciones indirectas, 195

Resumen 197

VII. La antropología aplicada y el *status* profesional 199
El *status* de la antropología aplicada 199
Algunas razones del *status* de bajo nivel 203

Valores y ética, 207; Libertad individual, 207; Niveles de prestigio en la ciencia, 208; Relaciones entre antropología teórica y aplicada, 211; El modelo "clínico" *vs.* el de la "ingeniería", 213

Implicaciones del modelo clínico . . . 218

Mayor variedad de marcos de interacción, 219; El estímulo de profesionales de otros campos, 222; La creciente gama de temas de investigación, 223; Aculturación, 224; Estructura política y formas legales, 226; Economía, 226; Antropología psicológica, 228; Métodos de investigación mejorados, 229

Resumen 231

VIII. Problemas de cooperación entre la investigación y la acción 232

Disciplinas y profesiones 232

Evaluación del desempeño de roles, 236

Relaciones satisfactorias de trabajo . . 239

Reconocimiento de roles diferentes, 240; El papel de antropólogo en los programas de acción, 241; Relaciones administrativas, 244; El participante ajeno, 256

El problema ético 258

La ética en la investigación tradicional, 259; La ética en la investigación aplicada, 261; Dudas morales, 264; Código moral, 266; Un código informal, 267; El código formal, 267

IX. El desarrollo de la antropología aplicada 270
En Gran Bretaña 270

Los inicios de la antropología aplicada británica, 270; La antropología en la administración colonial británica inicial, 274; Las primeras designaciones antropológicas aplicadas, 277; Antropología aplicada británica entre las dos guerras, 283; Desarrollo tecnológico en el África inglesa, 287

En los Estados Unidos 292

La primera investigación aplicada en los Estados Unidos, 299; Actividades durante la guerra, 303; La Sociedad de Antropología Aplicada, 305; Administración en Micronesia, 309

Francia, Bélgica y Holanda 317
Otros países 320
Organismos internacionales 323
Conclusión 324

OBRAS CITADAS 327

Este libro se acabó de imprimir el día 5 de junio de 1974 en los talleres de Imprenta Nuevo Mundo, S. A., Javier Rojo Gómez 396 (antes Calzada del Moral), Iztapalapa, México 13, D. F. Se tiraron 5 000 ejemplares y en su composición se utilizaron tipos Baskerville de 11:12, 9:10 y 8:9 puntos. Cuidó la edición *José Antonio Montero*.

Nº 960

ACCESO
ABIERTO